الموسوعة الإدارية الحديثة

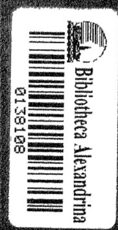
مبادئ المحكمة الإدارية العليا وفتاوى الجمعية العمومية

منذ عام ١٩٤٦ - وحتى عام ١٩٨٥

تحت إشراف

الأستاذ حسن الفكهاني
المحامي أمام محكمة النقض

الدكتور نعيم عطية
نائب رئيس مجلس الدولة



الجزء الحادي عشر

الطبعة الأولى
١٩٨٦ - ١٩٨٧

إصدار : الدار العربية للموسوعات
القاهرة : [illegible]

الموسوعة الإدارية الحديثة

مبادئ المحكمة الإدارية العليا
وفتاوى الجمعية العمومية
منذ عام ١٩٤٦ - وحتى عام ١٩٨٥

تحت إشراف

الدكتور نعيم عطية
نائب رئيس مجلس الدولة

الأستاذ حسن الفكهاني
المحامي أمام محكمة النقض

الجزء الحادي عشر

الطبعة الأولى
١٩٨٦ - ١٩٨٧

إصدار : الدار العربية للموسوعات
القاهرة : ٢٠ شارع عدلي - ص. ب ٥٤٣ - ت ٧٥٦٦٣٠

بسم الله الرحمن الرحيم

وَقُلِ اعْمَلُوا

فَسَيَرَى اللهُ عَمَلَكُمْ

وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ

صدق الله العظيم

تقديم

الدار العربية للموسوعات بالقاهرة
التى قدمت خلال أكثر من ربع قرن
مضى العديد من الموسوعات القانونية
والإعلامية على مستوى الدول العربية .
يسعدها أن تقدم إلى السادة رجال القانون
فى مصر وجميع الدول العربية هذا العمل الجديد

الموسوعة الإدارية الحديثة

شاملة مبادئ المحكمة الإدارية العليا
منذ عام ١٩٥٥
وفتاوى الجمعية العمومية منذ عام ١٩٤٦
وذلك حتى عام ١٩٨٥
أرجو من الله عز وجل أن يحوز القبول
وفقنا الله جميعاً لما فيه خير أمتنا العربية .

حسن الفكهانى

موضـــوعات الجزء الحادى عشر

منهج ترتيب محتـويات الموسـوعة

بوبت فى هـذه الموسوعة المبادىء القانونية التى قررتهـا كل من المحكمة الادارية العليا والجمعية العموميـة لقسمى الفتوى والتشريع ومن قبلها قسم الرأى مجتمعا منذ انشاء مجلس الدولة بالقانون رقم ١١٢ لسنة ١٩٤٦ ٠

وقد رتبت هـذه المبـادىء مع ملخص للأحكام والفتـاوى التى أرستها ترتيبا أبجديا طبقا للموضوعات ٠ وفى داخل الموضوع الواحـد رتبت المبادىء وملخصات الأحكام والفتاوى ترتيبـا منطقيـا بحسب طبيعة المادة المجمعة وامكانات هذه المادة للتبويب ٠

وعلى هـدى من هـذا الترتيب المنطقى بدىء ــ قدر الامكان ــ برصد المبادىء التى تضمنت قواعد عامة ثم أعقبتهـا المبـادىء التى تضمنت تطبيقات أو تفصيلات ٠ كما وضعت المبادىء المتقاربة جنبا الى جنب دون تقيد بتاريخ صدور الأحكام أو الفتاوى ٠ وكان طبيعيا أيضا من منطلق الترتيب المنطقى للمبادىء فى اطار الموضـوع الواحد ، أن توضع الأحكام والفتاوى جنبا الى جنب ما دام يجمع بينهـا تماثل أو تشابه يقرب بينها دون فصل تحكمى بين الأحكام فى جانب والفتاوى فى جانب آخر ، وذلك مساعدة للباحث على سرعة تتبع المشكلة التى يدرسها والوصول بأقصر السبل الى الالمام بمـا أدلى فى شـأنها من حلول فى أحكام المحكمة الادارية العليا أو فتاوى الجمعيـة العموميـة لقسمى الفتوى والتشريع على حد سواء ٠ وكثيرا ما تتلاقى الأحكام والفتاوى أو تتقارب عند رأى واحد ، بل حتى متى وجد تعارض بينها فمن المفيد أن يتعرف القارىء على هـذا التعـارض توا من استعراض الأحكام والفتاوى متعاقبة بدلا من تشتيته بالبحث عما أقرته المحكمة من مبادىء فى ناحية وما قررته الجمعية العمومية فى ناحية أخرى ٠

ولما كانت بعض الموضوعات تنطوى على مبادىء عديدة ومتشعبة أرساها كم من الأحكام والفتاوى فقد أجريت تقسيمات داخلية لهذه الموضوعات الى فصول وفروع وزعت عليها المبادىء وما تعلق بها من فتاوى وأحكام بحيث يسهل على القارىء الرجوع الى المبدأ الذى يحتاج اليه •

وقد ذيلت كل من الأحكام والفتاوى ببيانات تسهل على الباحث الرجوع اليها فى الأصل الذى استقيت منه بالمجموعات الرسمية التى دأب المكتب الفنى بمجلس الدولة على اصدارها سنويا للأحكام والفتاوى ، وان كان الكثير من هذه المجموعات قد أضحى متعذرا التوصل اليها لتقادم العهد بها ونفاذ طبعاتها • كما أن الحديث من الأحكام والفتاوى لم يتسن طبعها الى الآن فى مجلدات سنوية • مما يزيد من القيمة العملية للموسوعة الادارية الحديثة ويعين على التفانى فى الجهد من أجل خدمة عامة تتمثل فى اعلام الكافة بما أرساه مجلس الدولة ممثلا فى محكمته الادارية العليا والجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع من مبادىء يهتدى بها •

وعلى ذلك فسيلتقى القارىء فى ذيل كل حكم أو فتوى بتاريخ الجلسة التى صدر فيها الحكم والفتوى ، ورقم الطعن أمام المحكمة الادارية العليا التى صدر فيها الحكم ، أو رقم الملف الذى صدرت الفتوى من الجمعية العمومية أو من قسم الرأى مجتمعا بشأنه ، وأن تندر الاشارة الى رقم الملف فى بعض الحالات القليلة فسيلتقى فى ذلك الفتوى بدلا من ذلك بالرقم الذى صدرت فيه الفتوى الى الجهة الادارية التى طلبت الرأى وتاريخ التصدير •

وفى كثير من الأحيان تتأرجح المجموعات الرسمية التى تنشر الفتاوى بين هذين البيانين الخاصين فتشير تارة الى رقم ملف الفتوى وتشير تارة أخرى الى رقم الصادر وتاريخه •

ومثال ذلك :

(طعن ١٥١٧ لسنة ٢ ق جلسة ١٩٥٧/٤/١٣)

ويعنى ذلك حكم المحكمة الادارية العليا فى الطعن رقم ١٥١٧ لسنة ٢ ق الصادر بجلسة ١٣ من أبريل ١٩٥٧ •

مثــال ثــان :

(ملف ٧٧٦/٤/٨٦ جلسة ١٩٧٨/٦/١٤)

ويقصــد بذلك الفتوى التى أصــدرتها الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع جلســة ١٤ من يونيــة ١٩٧٨ بشــأن الملف رقــم ٧٧٦/٤/٨٦ •

مثال آخر ثالث :

(فتوى ١٣٨ فى ١٩٧٨/٧/١٩)

ويقصد بذلك فتوى الجمعية العموميــة لقسمى الفتوى والتشريع التى صدرت الى جهة الادارة طالبة الفتوى برقم ٦٣٨ بتاريخ ١٩ من يولية ١٩٧٨ •

كما سيجد القارىء تعليقات تزيده الماما بالموضوع الذى يبحثه • وبعض هذه التعليقات يتعلق بفتوى أو حكم • وعندئذ سيجد التعليق عقب الحكم أو الفتوى المعلق عليها ، وبعضها يتعلق بالموضــوع برمته أو بأكثر من فتوى أن حكم بداخله وعندئذ سيجد القارىء هذا التعليق فى نهاية الموضوع • وعلى الدوام لن تحمل التعليقات أرقاما مسلسلة كما هو متبع بشأن المبادىء المستخلصة من الفتاوى والأحكام المنشورة•

وبذلك نرجو أن نكون قد أوضحنا للقارىء المنهج الذى يجدر أن يتبعه فى استخراج ما يحتاجه من مبادىء وتعليقات انطوت عليها هــذه الموسوعة • ولا يفوتنا فى هذا المقام أن نذكر القارىء بأنه سوف يجد فى ختام الموسوعة بيانا تفصــيليا بالاحالات ، ذلك لتعلق عــديد من الفتاوى والأحكام بأكثر من موضوع ، فاذا كانت قد وضعت فى أكثر الموضوعات ملاءمة الا أنه وجب أن نشير اليها بمناســبة الموضــوعات الأخرى التى تمسها الفتوى أو الجكم من قريب أو بعيد •

والله ولى التــوفيق

حسن الفــكهانى ، نعيم عطية

ترقيـــــــة

الفصل الأول : اجراء الترقية ٠

الفرع الأول : سلطة الادارة فى اجراء الترقية ٠

أولا : الترقية ليست حقا مكتسبا للموظف ٠

ثانيا : ولاية جهة الادارة فى اجراء الترقية ولاية اختيارية أساسا ، وجوب مراعاة الأقدمية مع الجدارة ٠

ثالثا : قواعد الترقيات بالتنسيق والتيسير لم تكن مخصصة لموظفين دون غيرهم ٠

رابعا : افتراض صحة الترقية طبقا لقواعد التيسير ، وعلى مدعى العكس اثبات مايدعيه ٠

خامسا : الترقية التى كانت تتم بمراسيم ملكية لم تكن مقيدة بمدد ، ولا بعدم تخطى الدرجات ٠

سادسا : توجيهات رئيس الوزراء لا تشكل قيـــدا على اجراء جهة الادارة للترقية طبقا للقانون ٠

سابعا : عـــدم تقـــديم تقـــارير عن العـــامل خلال السنتين الأخيرتين لعدم خضوعه لوضع هذه التقارير لايمنع لجنة شئون الموظفين من القيام بتقدير درجة كفايته للترقيـــة مادام تقديرها قـــد خلا من عيب اساءة استعمال السلطة ٠

ثامنا : ترشيح جهة الادارة للعامل للترقية يتمثل فى تقديرها لصلاحيته لها ٠

تاسعا : بطلان قرار الترقية عند اغفال اجراء جوهرى مسبق من الواجب اتخاذه قانونا ٠

عاشرا : بطلان التخطى المبنى على تقرير كفاية وضعه من له مصلحة ظاهرة فى عدم ترقية الموظف ٠

الفرع الثانى : اجراء الترقية وارتباطه بتخصيص الميزانية ٠

أولا : تخصيص درجة لوظيفة معينة يكون فى الميزانيـــة وليس فى الأعمال التحضيرية لها ٠

ثانيا : الميزانية هى التى تحـدد النطاق الزمنى للدرجات عند حساب ما يرقى اليه منها بالأقدمية والأخرى بالاختيـار ٠

ثالثـا : وجوب الاعتـــداد بالنسبة للترقيـــة بما يرد فى التأشيرات العامة للميزانية ٠

الفرع الثالث : اجراء الترقيـة يكون فى الأصل بين من تجمعهم وحدة واحدة فى الميزانية ٠

الفرع الرابع : قرار الترقيـة ٠

أولا : قرار الترقية هو الذى ينشىء المركز القانونى فيها٠

ثانيـا : استيفاء العامل لشروط الترقية لايجعله مستحقا لها٠

ثالثـا : هل قيد الموظف على درجة أعلى من درجته يكسبه لزاما حقا فى الترقية اليها بمجرد استيفاء المدة ؟

رابعـا : ترخص جهة الادارة فىاختيار الوقتالملائم للترقية٠

خامسا : فى شأن الترقية لا يضار الموظف من تراخى جهـة الادارة فى اجراء معين ٠

سادسا : متى يكون قرار الترقية المخالف للقانون باطلا ومتى يكون معدوما ٠

(أ) اعتبار قرار الترقيـــة معدوما اذا لم يتوفر ركن النيـــة ٠

(ب) عدم استكمال الموظف المـدة التى يقضيها فى الدرجـة يترتب عليـه بطـلان القرار وليس انعـــدامه ٠

(د) قرار الترقية استنادا الى تسوية يبين فيما بعد خطؤها قرار باطل وليس معدوما ٠

الفرع الخامس : لجنة شئون الموظفين ازاء الترقية ٠

أولا : مدى امكان قيام تقدير لجنة شئون العاملين مقـام التقارير فى تقدير كفاية المرشحين وصلاحيتهم ٠

ثانيـا : سلطة لجنة شئون الموظفين تنتهى مآلا الى احداث الترقيـة ان لم يعترض عليهـا من يملك ذلك فى الميعاد المحدد ٠

ثالثـا : اعتراض الوزير على قرار لجنـة شـئون الموظفين بالترقيـــة ٠

الفصل الثانى : الترقية خلال فترة الاختبار ٠

أولا : الأصل عدم جواز ترقية العامل فى فترة الاختبار ٠

ثانيـا : جواز ترقية العامل دون اعتداد بفترة الاختبار ، اذا كانت مدة خدمته السابقة تزيد على فترة الاختبـار ، ومقضاة فى ذات الدرجة والوظيفة والكادر التى أعيد التعيين فيها ٠

ثالثـا : ثمة فترات اختبار أخرى لا تأثير لها على ميعاد اجراء الترقيـــة ٠

الفصـل الثالث : الترقيـة بالاختيـار ٠

الفرع الأول : المنـاط فى الترقيـة بالاختيـار ٠

أولا : الجـدارة والأقدمية ٠

ثانيـا : استمداد الاختيـار من عناصر صحيحة ٠

ثالثـا : اجراء مفاضلة حقيقيـة ٠

(أ) الغرض من المفاضلة التعرف على مدى تفاوت المرشحين للترقية فى مضمار الكفاية ٠

(ب) سلطة الادارة فى المفـاضلة بين المرشـحين ليست مطلقة ٠

(ح) اجراء المفاضلة لا يستقيم الا بين من يشغلون وظائف من مستوى وظيفى واحد ٠

الفرع الثـانى : تقدير صلاحية المرشح للترقية بالاختيار ٠

أولا : لا اعتداد فى تقدير كفاية المرشح للترقية بما تضمنه ملف خدمته وحده ٠

ثانيـا : لا اعتداد فى تقدير الـكفاية بالمؤهلات الدراسـية وحدها ٠

ثالثـا : معيار رجحان الـكفاية بما ورد بملف الخدمة وما يبديه الرؤساء ٠

رابعـا : الاعتداد فى تقدير الـكفاية كان بالمرتبة ثم أصبح بالدرجات التى حصل عليها العـامل داخل المرتبـة ذاتهـا ٠

الفرع الثـالث : الأقدمية كمعيار لضبط الاختيار ٠

أولا : عـدم جواز تخطى الأقـدم فى الترقية الا اذا كان الأحدث ظاهر الامتياز عليه ٠

ثانيـا : عدم مراعاة ترتيب الأقدمية فى الترقيـة بالاختيار جائز مادام لم يصمه عيب سوء استعمال السلطة٠

ثالثـا : طعن الأقدم فى الترقية ٠

الفرع الرابع : ضوابط اجراء الترقية بالاختيار ٠

أولا : يشترط فيما تضعه جهة الادارة من ضوابط للترقية بالاختيار العمومية والتجريد وعدم مخالفة القانون٠

ثانيا : يشترط فى الضوابط التى تضعها جهة الادارة للترقية بالاختيـار أن تكون عامة التطبيق ، ولا تطبق الا بعد نشرها ٠

ثالثـا : عدم جواز اشتراط حصـول العامل على مؤهل عال لم يتطلبه القانون كضابط من ضوابط الاختيار ٠

رابعـا : عدم جواز اضافة شرط تقدم المرشح للترقيـة بطلب يوافق فيه على العمل خارج القـاهرة الى ضوابط الترقية بالاختيار ٠

خامسا : اضافة شرط سبق الانتداب للوظيفة المرقى اليهـا الى ضوابط الترقية بالاختيار باطل ٠

سادسا : اضافة جهة الادارة ضابط للترقية بالاختيـار مفاده ألا يكون العامل معارا مخالف للقانون ٠

سابعا : عدم جواز اضافة شرط عدم الاعارة أو الحصـول على اجازة بـدون مرتب الى ضـوابط الترقيـة بالاختيـار ٠

ثامنــا : لا يجوز لجهة الادارة فيما تضعه من ضوابطالترقية بالاختيار أن تشدد ما جعله القــانون منها أساسا للترقيـــة ٠

تاسعا : ترخص جهة الادارة فى وضع ضــوابط الترقيـــة بالاختيار مرهون باحترام القانون وبعــدم المساس بقاعدة قانونية صادرة من سلطة عليا ٠

عاشرا : متى وضعت الادارة ضوابط معينة للاختيــار وجب التزامها فى التطبيق الفردى ٠

الفرع الخامس : منطقة الترقية بالاختيار ٠

أولا : الترقية من الدرجة الثانية الى ما يعلوها منالدرجات تكون بالاختيار للكفاية ٠

ثانيــا : الترقية الى الوظائف التى يبدأ ربطهــا بمبلغ ٨٧٦ جنيها وما يعلوها من وظائف تتم بالاختيار ٠

ثالثــا : الترقية بالاقدمية فى النسبة المقررة لذلك واستعمال نسبة الاختيار ٠

الفصــل الرابع : الترقية والــكادرات والمؤهل الدراسى والوظــائف التى تقتضى تأهيلا خاصا ٠

الفرع الأول : الترقية والــكادرات ٠

أولا : الترقية من الدرجة الرابعــة فى الــكادر الــكتابى الى الدرجة الثالثة فى الــكادر الادارى ٠

ثانيــا : الترقية من أعلى درجة فى الــكادر الفنى المتوسط أو الــكتابى الى الدرجــة التالية لها فى الــكادر الادارى ٠

ثالثـــا : الترقية من الكادر المتوسط الى الكادر العالى •

الفرع الثانى : الترقية والمؤهل •

أولا : مدى ترقية الموظف غير المؤهل •

ثانيـــا : ترقيـــة الحـــاصلين على شـــهادة اتمام الدراســـة الابتدائيـــــة •

الفرع الثالث : الترقية الى درجة وظيفة متميزة تقتضى تأهيـــلا خاصـــا •

أولا : من الوظائف ما يقتضى حسب تخصيص الميزانيـــة تأهيلا خاصا وصلاحية معينة •

ثانيـــا : فى الترقية الى درجة الوظيفة التى تحتاج الى تأهيل خاص لا يقوم أفراد المرشحين بعضهم مقام بعض الا اذا توافر ذلك التأهيل فيهم جميعا ، ولا وجه اذن للقول بان الأقدم قد تخطى ما دام لم يستوف ذلك التأهل الخاص •

ثالثـــا : بعض الأمثلة على وظائف تحتـــاج الى تأهيل خاص

الفصـــل الخامس : موانع الترقيـــــة •

الفرع الأول : تقدير الـــكفاية بمرتبة ضعيف على الترقية •

أولا : التخطى يكون على أثر تقـــديم تقـــريرين سنويين بمرتبـــة ضـــعيف •

ثانيـــا : عدم تقـــدير الـــكفاية لا يصلح حجة للابعـــاد عن الترشيح للترقيـــــة •

ثالثا : تقدير الكفاية بمرتبة ضعيف لا يؤتى أثره فى التخطى الا فى السنة التى قدم فيها •

رابعـــا : اذا افتقد التقرير بمرتبة ضعيف النهائية كان غير منتج فى تخطى الموظف ٠

الفرع الثـــانى : أثر الاحالة الى المحاكمة التأديبية أو الجنائيـــة والوقف عن العمل على الترقية ٠

أولا : منع ترقية العامل المحال الى المحاكمة التأديبية الى أن تثبت براءته أو الحكم عليــه بمـــا لا يزيد عن الانذار يعتبر أصلا عاما يقتضيه حسن سير العمل بالادارة ٠

ثانيـــا : منع ترقيـــة العامل المحال الى المحاكمة يقع سواء أكانت الاحالة الى محاكمـــة تأديبيـــة أو محاكمـــة جنائيـــــة ٠

ثالثـــا : منع ترقية العامل الموقوف عنالعمل طوالمدة وقفه٠

رابعـــا : اذا كانت الاحالة الى محاكمة عسكرية عن مخالفات فى المحيط العسكرى ، فهـــذه لا تعتبر مانعـــا من الترقية فى الوظائف المدنية ٠

خامسا : منع ترقية العامل المحال الى المحاكمة التأديبيـــة أو الجنائية انما يسرى على الترقية العادية وتلك التى تتم طبقا للمادة ٤٠ مكررا من القـــانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن ترقية قدامى العاملين ٠

سادسا : يستمر منع ترقية العامل المحال الىالمحاكمة التأديبية أو الجنائية الى حين الفصـــل فى موضـــوع التهم المنسوبة اليه ٠

سابعا : متى يعتبر الموظف محالا الى المحاكمة التأديبية ؟

ثامنـــا : متى يعتبر الموظف محالا الى المحاكمة الجنائية ؟

تاسعا : ترقية الموظف المحال الى المحـــاكمة التأديبية بعـــد الفصل فى الدعوى التأديبية تكون علىضوء التفرقة

بين حالتى البراءة والادانة، وبالنسبة للادانة يفرق بين حالتى الحكم بعقوبة الانــذار والحكم بعقوبة أشد من ذلك ٠

عاشرا : بصــدور الحكم فى موضــوع الاتهام المقــامة عنه الدعوى التأديبية بالبراءة أو بعقوبة لا يترتب على توقيعها تأجيل الترقية يستحق الموظف الترقية من التاريخ الذى كانت تتم فيه لو لم يكن محالا الى المحــاكمة ٠

الفرع الثــالث : أثر توقيع عقوبة تأديبية على الترقية ٠

أولا : ترقية الموظف بعد انقضــاء فترة حرمانه من الترقية لتوقيع جزاء عليه ، هل هى وجوبيـــة أم ليست وجوبيـــة ؟٠

ثانيــا : تحصن القرار الصــادر بترقية الموظف خلال فترة المنع من الترقية بسبب توقيع جزاء تأديبى عليــه بفوات ستين يوما على صدوره دون سحبه ، فهــذا العيب الذى يلحق القرار لا يجعله معدوما بل يبطله فحسب لمخالفته للقانون مخالفة غير جسيمة ٠

ثالثــا : حساب فترة تأجيل الترقية من تاريخ الحكم بالعقوبة التأديبية ٠

رابعــا : أثر الحرمان من العلاوة الدورية يختلف أثره تبعا لمــا اذا كانت عقوبة تأديبيــة أو نتيجــة لحصول الموظف على تقريرين سنويين بمرتبة ضعيف ٠

خامسا : الجزاءات التأديبية التى توقع على العامل المجند أو المستدعى أو المستبقى فى المجــال العسكرى ليست من مواقع الترقية له فى مجال الوظيفة المدنية ٠

الفرع الرابع : أثر الحكم الجنائى الصادر بالعقوبة ولو مع وقف التنفيذ على الترقية ٠

الفرع الخامس : ترقية الموظف المنقول ٠

أولا : الأصل فى الموظف المنقول عدم ترقيته فى الوحدة المنقول اليها قبل سنة من تاريخ نقله ٠ الحالات التى يجوز فيها ترقيته قبل مضى السنة هى استثناء من هذا الأصل العام ٠

ثانيا : الموظف المنقول لا يجوز ترقيته الى درجة بالجهة الادارية التى نقل منها ٠

ثالثا : قيد عدم جواز ترقية الموظف المنقول قبل سنة من تاريخ نقله ، هل يسرى بالنسبة للنقل بقرار جمهورى ؟٠

رابعا حظر ترقية الموظف المنقول قبل سنة من تاريخ نقله ، هل يسرى على من ينقل تبعا لنقل درجته ؟

خامسا : حظر ترقية الموظف المنقول قبل مضى سنة على النقل، هل يسرى اذا لم يكن من بين موظفى الجهة المنقول اليها من يستوفى الشروط القانونية للترقية خلال تلك السنة ؟

سادسا : حظر ترقية الموظف المنقول قبل مضى سنة على النقل، لا يسرى على النقل الذى يعتبر بمثابة تعيين ٠

سابعا : حظر ترقية الموظف المنقول قبل مضى سنة على نقله، لا يسرى على الترقية فى نسبة الاختيار ٠

ثامنا : الترقية فى الوحدات المنشأة حديثا معفاة من قيد السنة بالنسبة للموظف المنقول اليها ٠

تاسعا : حظر ترقية الموظف المنقول قبل مضى سنة على نقله

لا يسرى على النقل الى درجـــة جـــديدة منشـــأة بالميزانيـــة ٠

عاشرا : قيد ألا يفوت النقـــل على الموظف المنقول دوره فى الترقيـــة بالأقـــــدمية يسرى على النقـــل من كادر الى آخر ٠

حادى عشر : المبعوث الذى ينقل تبعا لايفـــاده فى بعثـــة على حساب الجهة المنقول اليها ، لا تجوز ترقيته فى تلك الجهة قبل مضى سنة على النقل ٠

ثانى عشر : قيد حظر ترقية الموظف المنقول قبل سنة من نقله، لا يسرى على ترقية المنقول لكادر المخابرات العامة٠

ثالث عشر : من ينقل من المصانع الحربية لا يسرى عليه حظر ترقية المنقول فى الجهة المنقول اليها قبل مضى سنة من تاريخ النقل ٠

الفرع السادس : ما لا يعد مانعا من موانع الترقية ٠

أولا : الاعارة لا يجوز أن تكون مانعا من الترقية ٠

ثانيـــا : الاجازة بدون مرتب لا يجـــوز أن تكون مانعـــا من الترقيـــــة ٠

ثالثـــا : المرض لا يجوز أن يكون مانعا من الترقية ٠

رابعـــا : استطالة العهد على الأخطاء لا تجعلها عائقـــا عن الترقيـــــة ٠

خامسا : مجرد رفع الموظف دعوى بطلب الغـــاء تخطيـــه فى الترقية لايجوز أن يبرر بذاته تركه فى ترقية تالية٠

الفصـــل السادس : الترقيـــة الاستثنائية ٠

الفصــل الثامن : مسائل متنوعة فى الترقيات ٠

الفرع الأول : جوانب من قضاء الترقيات ٠

أولا : الترقية الجائز الطعن فيها بالالغاء هى الترقيــة الى درجة مالية أعلى أو الى وظيفة أعلى فى ذات الدرجة المالية ، وهو ما يسمى بالترقية الأدبية ٠

ثانيـا : الترقية فى كادر غير الكادر الذى ينتمى اليه الموظف وقت اجرائها لا يحق له الطعن فيها ٠

ثالثـا : ليس لموظفى جهة معينة الطعن فى قرارات الترقيــة الخاصة بجهة أخرى ، حتى لو أدمجت الجهتان بعد ذلك بالأداة القانونية اللازمة ٠

رابعـا : حامل المؤهل المتوسط تنتفى مصلحته فى الطعن على ترقيات لا يجوز ترقية حملة المؤهــلات المتوســطة اليهـا ٠

خامسا : عند افصاح الادارة عن أسباب التخطى تخضع هذه الأسباب لرقابة القضــاء الادارى ٠ عند القضــاء بالغاء قرار الترقية ، هل يحكم أيضا برد أقــدمية المدعى فى الدرجة التى تخطى اليها ورقى اليها بعد ذلك ، أم يترك ذلك لجهة الادارة عند تنفيذ الحكم؟

سادسا : لا يجوز للقضــاء الادارى فى مجــال التعقيب على قرارات لجنة شئون الموظفين بتقــدير الــكفاية أن يحل نفسه محلها فى استخلاص ذلك التقدير ٠

سابعا : الدعوى التى يقيمها الموظف باستحقاقه الترقية من التاريخ الذى كانت تتم فيه هذه الترقية لو لم يحل الى المحاكمة التأديبية تعتبر من دعاوى التسوية ٠

ثامنـا : عدم جواز استرداد الفروق المالية المترتبــة على سحب أو الغاء الترقية المعيبة ٠

الفصـــل الأول

اجراء الترقيـــة

الفرع الأول

سلطة الادارة فى اجراء الترقية

أولا : الترقية ليست حقا مكتسبا للموظف :

قاعــدة رقم (١)

المبـــدأ :

الترقية ليست حقا مكتسبا للموظف ـــ تقـــديرها منوط بالجهــة الادارية .

ملخص الحكم :

ان ترقية الموظف بالاختيار للـكفاية ليست حقـــا مكتسبا له بل تقديرها منوط بالجهة الادارية ، تترخص فيه لمـــا تمليه المصلحة العامة فى حدود القوانين والتعليمات وان تقـــدير الـــكفاية ومدى الصلاحيـــة للوظيفة أو الدرجة الذى سيرقى اليها الموظف أمر متروك لسلطة الادارة تباشره بحسب ما تلمسه فيه من الصفات والمزايا وما تأنسه فيـــه من كفاية ، وما يتجمع لديها عن ماضيه من عناصر تساعد على الحكم على ذلك وتجعلها تطمئن الى حسن اختيارها له وتقدير الادارة فى هذا الشأن له اعتباره وهى تستقل به دون معقب عليها اذا ما خلا من الانحراف ولم يقترن بأى وجه من وجوه اساءة استعمال السلطة .

(طعن رقم ١٥٧٧ لسنة ٧ ق ـــ جلسة ١٩٦٧/٤/١٦)

ثانيا : ولاية جهة الادارة فى اجراء الترقيــة ولاية اختيارية أساسه وجوب مراعاة الأقدمية مع الجدارة :

قاعــدة رقم (٢)

المبـــدأ :

سلطة الادارة فى اجراء الترقية فى ظل القوانين واللوائح القديمة، ثم فى ظل قانون نظام موظفى الدولة ٠

ملخص الحكم :

ان ولاية الترقية فى ظل القوانين واللوائح القديمة كانت أساسا ولاية اختياريةمناطها الجدارة حسبما تقدره الادارة مع مراعاة الأقدمية، ثم صدرت بعض قرارات من مجلس الوزراء فى شأن الترقيات بالتنسيق والتيسير قيدت سلطةالادارة بالترقية بالأقدمية فىنسبة معينة ، وأطلقتها فى نسبة أخرى اذا رأت الترقية بالاختيار للـكفاية ٠ ثم جاء القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ فنصت المادة ٣٨ منه على أن تكون الترقيات الى درجات الكادرين الفنى العالى والادارى بالأقدمية فى الدرجــة ٠ ومع ذلك تجوز الترقية بالاختيار للـكفاية فى حدود النسب التى عينتهـا ، ونصت المادة ٣٩ على أن تكون الترقيات الى الدرجتين الثامنة والسابعة كلها بالأقدمية فى الدرجة ، وتكون الترقيات الى باقى درجات الكادرين الفنى والمتوسط والكتابى بالأقدمية أيضـا ، ومع ذلك تجوز الترقيـة بالاختيار للـكفاية فى حدود النسب التى عينتها ٠ فاذا كانت المصلحة قد رأت — فى ظل القوانين واللوائح القديمة — أن يكون المناط فى تقدير الجدارة ، عند الترقية بالنسبة لوظائف معينة لا تكتسب الجدارة فيهـا أساسا الا بالخبرة العملية ، هو وجوب قيام الموظفـفعلا بأعمال الوظيفة المخصصة للدرجة المالية التى يشغلها ، وأن تكون الأقدمية فى الدرجة فى مثل هذه الوظائف من تاريخ الترقية الفعليــة وشغل الدرجــة دون ما اعتداد بالأقــدميات الاعتبــارية ، ووافقت اللجنــة المالية على ذلك وأجرت المصلحة الترقية على هذا الأساس ، فلا تثريب عليها فى هــذا الشأن ، اذ لم يكن هناك وقتذاك نص قانونى يقيد سلطتها فى هــذا الصـــدد ٠

(طعن رقم ٩٧٨ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٥٧/٢/٩) ٠

قاعــدة رقم (٣)

المبــــدأ :

ولاية الترقية فى ظل القوانين واللوائح السابقة على القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ولاية اختياريا مناطها الجدارة مع مراعاة الأقدمية ــ صدور قرارات من مجلس الوزراء فى شأن الترقيات بالتنسيق والتيسير قيدت من سلطة الادارة بالترقية بالأقدمية فى حدود نسبة معينة وأطلقتها فيما وراء ذلك اذا رأت الترقية بالاختيار للكفاية ــ تقدير هذه الادارة للكفاية ومدى الصلاحية لا معقب عليه طالمـا خلا من مجاوزة حــدود الصالح العام والانحراف بالسلطة ــ لا جنــاح على جهة الادارة اذا وضعت قاعدة تلتزمها فى الترقية طالما أطردت فى تطبيقهــا (بصــورة شاملة) ولم تخالفها فى حالات فردية ٠

ملخص الحكم :

ان ولاية الترقية فى ظل القوانين واللوائح القديمة السابقة على القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة ، والتى صدر القرار المطعون فيه فىظل العمل بها كانتولاية اختيارية مناطها الجدارة حسبما تقدره الادارة مع مراعاة الأقدمية ، ثم صدرت بعض قرارات من مجلس الوزراء فى شأن الترقيات بالتنسيق والتيسير قيدت سلطة الادارة بالترقية بالأقدمية فى حدود نسبة معينــة ، وأطلقتها فيما وراء ذلك اذا رأت الترقية بالاختيار للكفاية ، وتقدير الكفاية ومدى صلاحية الموظف للوظيفة المرقى اليها أمر متروك لسلطة الادارة تقــدره حسب ما تلمســه فى الموظف من شتى الاعتبــارات وما تجيزه فيه من كفاية ملحوظة أثناء قيامه بعمله ، وما يتجمع لديها من ماضــيه وحاضره من عناصر تعين على الحكم فى ذلك ، وتقدير الادارة فى هذا الصدد لامعقب عليه اذا خلا من مجاوزة حدود الصالح العــام ، ولم يفرق بأى ضرب من ضروب الانحراف بالسلطة ، ولا جناح على جهة الادارة حرصا منها على اصطفاء الأصلح أن تضع لنفسها قاعدة تلتزمها فى الترقية ، فاذا ما قدرت الأخذ بالتقارير السرية فى الثلاث السنوات الأخيرة كعنصر من عناصر الاختيار فلا تثريب عليها فى ذلك ما دامت قد اطردت فى تطبيقها بصورة شاملة ولم تخالفها فى حالات فردية ٠

ومن حيث أن الترقية المطعون فيها قد تمت فى ٣١ من يوليه سنة ١٩٥١ فان التقارير السنويه السرية الأخيرة التى يعتد بها فى مجال هذه الترقية هى التقارير السرية عن السنوات ١٩٤٨ ، ١٩٤٩ . ١٩٥٠ ، ولما كان الثابت من الأوراق أن درجة كفاية المدعى خلال هذه السنوات كانت بمرتبة ضعيف وجيد جدا وممتاز . على التوالى فى حين أن درجة كفاية المطعون فى ترقيتهم كانت بمرتبة جيد جدا وممتاز ومن ثم فان المدعى يكون أدنى منهم كفاية ويكون القرار المطعون فيه قد صدر سليما ومتفقا مع أحكام القانون غير مشوب بعيب الانحراف بالسلطة ٠

(طعن رقم ٧٦٤ لسنة ١٦ ق — جلسة ١٩٧٥/١/١٢) ٠

قاعـــدة رقم (٤)

المبـــدأ :

تقييد سلطة الادارة فى الترقية فى بعض الحالات واطلاقهـا فى حالات أخرى — حدود رقابة القضاء الادارى فى كل من هاتين الحالتين٠

ملخص الحكم :

ان مفاد قواعد التيسير الصادر بها قرار مجلس الوزراء فى ١٧ من مايو سنة ١٩٥٠ ، انها جعلت سلطة الادارة التقديرية فى شئون الترقية محددة ومقيدة فى حالات ومطلقـــة فى حالات أخرى ، فهى محددة فى الحالات التى تلتزم فيها الادارة بترقية الموظف بالأقدمية ، فى حدود النسبة المعينة وذلك بالنسبة الى الترقيات لغاية الدرجة الثالثة الا حيث يقوم مبرر للتخطى وعندئذ يتعين أن يصـــدر قرار من الوزير المختص يبين فيه أسباب هذا التخطى ، ولـــكن سلطتها تصبح مطلقة فى الترقية الى تلك الدرجات فيما وراء نسبة الأقدمية وفى الترقيات الى الدرجـــة الثانية فما فوقها ٠ ويترتب على اختلاف سلطة الادارة التقديرية سعة وضيقا على الوجه المبين آنفا اختـــلاف مدى رقابة القضـــاء الادارى لقرارات الترقية التى تصدر بالتطبيق لقواعد التيسير سالفة الذكر فاذا كانت سلطة الادارة التقديرية مطلقة أى غير مقيدة بأى حد أو قيـــد قانونى بل كان الأمر موكولا الى محض ترخصـــها واختيـــارها ٠ كان

قرارها غير خاضع لرقابة القضاء الا حيث يكون ثمة انحراف بالسلطة، اما اذا كانت سلطتها محددة فعلا بنسبة معينة للترقية بالأقدمية المطلقة ومقيدة فى الآن ذاته بعدم جواز التخطى الا لمبرر يصدر من سلطة معينة فى شكل مخصوص ، وبعد اتباع اجراءات مرسومة ، كان قرار الترقية خاضعا لرقابة القضاء الادارى من حيث مدى مطابقة القانون — فضلا عن الانحراف بالسلطة، وعلى ذلك لابد أن يراقب هذا القضاء مدى التزام القرار الادارى لنسبة الأقدمية ولترتيب الدور فيهـا ، أو اختصاص السلطة التى أصدرت قرار التخطى والاجراءات التى روعيت فى شأنه والأسباب التى قام عليها ومبلغ صحتها وجديتها من حيث الواقع .

(طعن رقم ٦٨٨ لسنة ٣ ق — جلسة ١٩٥٨/٣/٢٩) .

قاعـدة رقم (٥)

المبـدأ :

ولاية الادارة فى الترقية فى ظل القوانين واللوائح القديمة ولاية اختيارية أساسا — صدور قرارات من مجلس الوزراء فى شأن الترقيات بالتنسيق والتيسير قيدت سلطة الادارة بايجاب الترقية بالأقـدمية فى نسبة معينة وأطلقتها فى نسبة أخرى — المادة ٣٨ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ جعلت الترقية الى درجات الكادرين الفنى العالى والادارى بالأقدمية فى الدرجة ومع ذلك تجوز الترقية بالاختيار للكفاية فى نسب محددة — القرار الصادر بالترقية هو المنشىء للمركز القانونى فيها — الترقية بالمادة ٤٠ مكررا من القـانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ تنشـأ بالقانون ذاته .

ملخص الحكم :

ان ولاية الترقية فى ظل القوانين واللوائح القديمة كانت أساسا ولاية اختيارية مناطها الجدارة حسبما تقرره الادارة مع مراعاة الأقدمية، ثم صدرت بعض قرارات مجلس الوزراء فى شأن الترقيـات بالتنسيق والتيسير قيدت سلطة الادارة بالترقية بالأقدمية فى نسبة معينة وأطلقتها

فى نسبة أخرى اذا رأت الترقية بالاختيار للكفاية ، ثم جاء القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة فنصت المادة ٣٨ منه على أن تكون الترقيات الى درجات الكادرين الفنى العالى والادارى بالأقدمية فى الدرجة ومع ذلك تجوز الترقية بالاختيار للكفاية فى حدود النسب التى عينتها . وغنى عن البيان أن تقدير الكفاية ومدى صلاحية الموظف للوظيفة التى يرقى اليها أمر متروك لسلطة الادارة تقدره . حسب ما تلمسه فى الموظف من شتى الاعتبارات ولا شك أن تقدير الادارة فى هذا الشأن له وزنه. وبهذه المثابة فان القرار الصادر بالترقية هو الذى ينشىء المركز القانونى فيها بآثاره فى نواح عدة ، سواء من ناحية تقديم الموظف الى الدرجة التالية أى المرقى اليها ، أو من ناحية التاريخ الذى تبدأ منه الترقية ، كذلك من ناحية الموازنة فى ترتيب الأقدمية فى الترقى بين ذوى الشأن ، كل ذلك حتى مع وضع شروط أو قيود للترقية فان المشرع لم يضع لهذه الترقية قواعد تنظيمية يتعين على جهة الادارة التزامها بالنسبة الى كل من توافرت فيه شروطها حتى يمكن أن يترتب عليها مركز قانونى حتى لكل من استوفى هذه الشروط ، اللهم الا فيما يتعلق بحق قدامى الموظفين فى الترقيات التى قررتها المادة ٤٠ مكررة من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ فان مراكزهم القانونية التى يفيدون منها بالتطبيق لهذه المادة انما تنشأ بالقانون ذاته والقرار الذى يصدر فى هذا الخصوص لايعدو أن يكون كشفا لتلك المراكز ، ومن الجلى أن القرار الذى يصدر بالترقية فيما عدا الترقية الحتمية التى قررتها المادة ٤٠ سالفة الذكر انما هو قرار ادارى بكامل سماته ولا يسوغ فى ضوء المبادئ السابق ايضاحها التظلم منه أو مخاصمته الا بطريق دعوى الالغاء .

(طعن رقم ٢٤٧٦ لسنة ٦ ق — جلسة ١٩٦٥/١/١٧) .

قاعدة رقم (٦)

المبـــدأ :

المعيار الذى كانت تجرى الترقية على أساسه قبل العمل بالقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ — هو الأقدمية مع الجدارة .

ملخص الحكم :

ان القوانين واللوائح التى كانت تنظم مسائل الترقيات قبل العمل بالقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ لم تكن على وجه العموم تجعل من الأقدمية معيارا أصيلا تجرى الترقية على أساسه ، وقد كشف القضاء الادارى فى كثير من أحكامه عن أن معيار الترقية آنذاك كان الأقدمية مع الجدارة فيقوم حق صاحب الأقدمية فى الترقية متى اقترنت بصلاحيته للعمل فاذا افتقد الصلاحية لم تسعفه الأقدمية وحدها .

(طعن رقم ٥٥٢ ، ٥٥٣ لسنة ٦ ق — جلسة ١٩٦٣/١/٢٠) .

قاعــدة رقم (٧)

المبــــدأ :

قواعد الترقية قبل القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ — أساسها الأخذ بالجدارة مع مراعاة الأقدمية .

ملخص الحكم :

ان الترقيات فى ذلك التاريخ أى قبل نفاذ القانون ٢١٠ لسنة ١٩٥١ فى شأن موظفى الدولة — لم تكن تجرى على أساس الأقدمية وحدها — وانما كانت تجرى على أساس الجدارة مع مراعاة الأقــدمية .

(طعن رقم ١١٦٨ لسنة ٦ ق — جلسة ١٩٦٣/٦/٣٠) .

قاعــدة رقم (٨)

المبــــدأ :

سلطة الادارة التقديرية فى اجراء الترقية بالاختيار — مقيدة باستهداف الصالح العام — تخطى الأقدم الى الأحدث لا يجوز الا اذا كان الأخير ظاهر الامتياز عليه .

ملخص الحكم :

ان السلطة التقديرية للادارة فى اجرائها الترقية بالاختيار مقيدة باستهداف الصالح العام وانه لا يجوز تخطى الأقدم الى الأحدث الا اذا كان هذا الأخير ظاهر الامتياز عليه •

(طعن رقم ١٠٠٠ لسنة ٨ ق — جلسة ١٩٦٥/٥/٢٣) •

قاعـدة رقم (٩)

المبـــدأ :

ولاية الترقية قبل نفاذ القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ كانت ولاية اختيارية مناطها الجدارة حسبما تقدره جهة الادارة مع مراعاة الأقدمية — تقدير الكفاية لم يكن يستمد من التقارير السرية وحدها •

ملخص الحكم :

قبل العمل بالقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظـام موظفى الدولة كانت ولاية الترقية فى ظل القوانين واللوائح السارية وقتـذاك ولاية اختيارية منـاطها الجـدارة حسبما تقـدره الادارة مع مراعاة الأقدمية ، ولم يكن تقدير الكفاية ومدى صلاحية الموظف للوظيفة التى يرقى اليها أمرا يستخلص من التقـارير السرية وحدها بل كان متروكا لسلطة الادارة تقدره حسبما تلمسه فى الموظف بمراعاة شتى الاعتبارات وما تأنسه فيه من كفاية ملحوظة فى أثناء قيامه بعمله وما يتجمع لديها عن ماضيه وحاضره من عناصر تعين على الحكم فى ذلك وتقدير الادارة فى هذا الصدد له وزنه بلا معقب عليه متى خلا من مجاوزة حدود الصالح العام ، ولم يقترن بأى ضرب من ضروب الانحراف بالسلطة •

(طعن رقم ٣٤٨ لسنة ٩ ق — جلسة ١٩٦٨/١١/٣) •

ثالثا : قواعد الترقيات بالتنسيق والتيسير لم تكن مخصصة لموظفين دون غيرهم :

قاعــدة رقم (١٠)

المبـــدأ :

قواعد التنسيق والتيسير هى قواعد عامة مطلقة — القول بأنهـا كانت مخصصة لموظفين معينين دون غيرهم — غير سليم .

ملخص الحكم :

ان ما تذهب اليه الجهة الادارية من أن قواعد التنسيق والتيسير كانت مخصصة لموظفين معينين بحيث لا تتعداهم الى غيرهم من الموظفين مهما توافرت فيهم شروط الترقية وكانوا أحق بها من أولئك الموظفين — وجهة النظر هذه لم تأت بها قواعد التنسيق والتيسير التى جاءت عامة مطلقة الغرض منها التيسير على طبقات الموظفين بصفة عامة مع مراعاة المصلحة العامة فى تنسيق الدرجات فى الجهاز الحكومى حتى يسير هذا الجهاز على نحو سليم وبروح أكثر سموا والقول بهذا النظر علاوة على أنه تخصيص بلا مخصص فانه يقضى على الغرض من قواعد التنسيق بتمييزه فئة على أخرى من فئات الموظفين دون أى مبرر بل ويسىء الى الغرض الذى وضعت من أجله .

(طعن رقم ١١٦٨ لسنة ٦ ق — جلسة ١٩٦٣/٦/٣٠) .

رابعا : افتراض صحة الترقية طبقا لقواعد التيسير وعلى مدعى العكس اثبات ما يدعيه :

قاعــدة رقم (١١)

المبـــدأ :

صدور الترقية من الادارة فى نطاق سلطتها المطلقــة — افتراض حملها على الصحة — على مدعى العكس عبء الاثبات .

ملخص الحكم :

ان سلامة قرار الادارة فى الترقية التى تنبثق من سلطتها طبقا لقواعد التيسير الصادر بها قرار مجلس الوزراء فى ١٧ من مايو سنة ١٩٥٠ ، لا تتوقف على دعواها أنها اصطفت الصالحين النابهين بالقياس الى من تخطتهم فى الترقية رغم أقدميتهم ، لأن هذه القرارات محمولة على الصحة ، ومفروض أنها بنيت على الأرجحية فى الصلاحية بين المرشحين ، وانها صدرت عن مسلك ادارى لحمته استقامة القصد وسداه عدم الانحراف بالسلطة ، ولمن يدعى خلاف هذا الظاهر أن يدحضه بدليل ينقض سلامته المفترضة ، فاذا ثبت أن المدعى لم يعين زملاءه الذين تخطوه ويدعى تفوقه عليهم فى الكفاية ، بل اقتصر على مجرد أقوال مرسلة وعلى تصوير أنه تخطى بمن هم أحدث منه خدمة وتخرجا ، فان هذا لا تقوم به حجة ولا ينهض به دليل على قيام عيب الانحراف بالسلطة بالقرار موضوع الدعوى .

(طعن رقم ٦٨٨ لسنة ٣ ق — جلسة ١٩٥٨/٣/٢٩) .

خامسا : الترقية التى كانت تتم بمراسيم ملكية لم تكن مقيدة بمدد ولا بعدم تخطى الدرجات :

قاعدة رقم (١٢)

المبدأ :

الترقية للدرجات العليا التى تتم بموجب مراسيم أو أوامر ملكية فى ظل كادر سنة ١٩٣٩ — غير مقيدة بشرط قضاء مدة معينة أو عدم تخطى الدرجات .

ملخص الحكم :

ان الترقية الدرجات العليا التى تتم بموجب مراسيم أو أوامر « ملكية » كما تقضى قواعد كادر سنة ١٩٣٩ السارى وقتئذ غير مقيدة بشرط قضاء مدة معينة أو بشرط عدم تخطى الدرجات .

(طعن رقم ٦٤١ لسنة ٥ ق — جلسة ١٩٦١/١/٧) .

سادسا : توجيهات رئيس الوزراء لا تشكل قيدا على اجراء جهة الادارة للترقية طبقا للقانون :

قاعـــدة رقم (١٣)

المبـــــدأ :

توجيهات رئيس الـــوزراء توجيهات ادارية لا ترقى الى مرتبـــة القانون ولا تشكل قيدا على حق الادارة فى اجراء الترقيـــات مادامت مطابقة للقانون ٠

ملخص الحكم :

لا وجه لما تستند اليه الجهة الادارية الطاعنة من تبريرها لعدم ترقية المدعى بأن توجيهات رئيس الوزراء المشار اليها كانت تحول دون ذلك لأنها توجب اجراء الترقيات مرة واحدة فى شهر ديســـمبر من كل عام لأنه فضلا عن أن هذه التوجيهات قد نصت على نفـــاذ هذا الشرط اعتبارا من أول يولية سنة ١٩٦٦ أى فى تاريخ لاحق لاجراء الترقيـــة المطعون فيها فان هذه التوجيهات بما تضعه من شروط بالاضـــافة الى تلك المقررة بنصوص صريحة لا تعدو مجرد توجيهات ادارية لا ترقى الى مرتبة القانون ولا تشكل قيدا على حق الادارة فى اجراء الترقيات ما دامت مطابقة للقانون ٠

ومن حيث أنه لما تقدم من أسباب يكون الحكم المطعون فيه قـــد أصاب الحق فيما قضى به من الغاء القرار السلبى بالامتناع عن ترقية المدعى الى الدرجة الرابعة الادارية اعتبارا من ١٢ من أبريل ســـــنة ١٩٦٦ وما يترتب على ذلك من آثار ، ويتعين لذلك تعديل الحكم المطعون فيه على مقتضى ما تقدم والزام الجهة الادارية بالمصروفات ٠

(طعن رقم ٢٨٩ لسنة ١٦ ق ـــ جلسة ١٩٧٤/٢/٢٤) ٠

سابعا : عدم تقديم تقارير عن العامل خلال السنتين الأخيرتين لعــدم خضوعه لوضع هذه التقارير لا يمنع لجنة شئون الموظفين من القيام بتقدير درجة كفايته للترقية مادام تقديرها قد خلا من عيب اساءة استعمال السلطة :

قاعــدة رقم (١٤)

المبــــدأ :

عدم تقديم تقارير سنوية سرية خلال السنتين الســابقتين على قرار ترقية الموظف — يقوم تقدير لجنة شئون الموظفين مقـــام هذه التقارير فى تقدير الكفاية والصلاحية للترقية — رقابة القضاء الادارى فى هذا الشأن •

ملخص الحكم :

اذا كانت لم تقدم عن المرشحين للترقية تقارير سنوية سرية خلال السنتين السابقتين على قرار الترقية المطعون فيه ، لعدم خضـــوعهم لنظام التقارير السنوية السرية ، فمن الطبيعى أن يقوم تقدير لجنــة شئون الموظفين مقام هذه التقارير فى تقدير كفايتهم وصــــلاحيتهم للترقية ، لأنها بحكم تشكيلها واتصال أعضائها بالمرشحين أقــدر على تبيان حقيقة أقدارهم وتعرف كفايتهم ، ومن أن رقابة القضاء الادارى تجد حدها الطبيعى فى التحقق مما اذا كانت النتيجة التى انتهى اليهــا القرار مستمدة من أصول موجودة أو غير موجودة • وما اذا كانت هذه النتيجة مستخلصة استخلاصا سائغا من أصــول تنتجها مادية وقانونا أم لا •

ومع ذلك فغنى عن البيان ، أن تقدير كفاية الموظف فى التقريــر السنوى السرى ، متى استوفى هذا التقرير أوضاعه الشــــكلية ومر بمراحله القانونية ، لا رقابة للقضاء الادارى عليه ، ولا سبيل له الى مناقشته ، لتعلقه بصميم اختصاص الادارة، الذى ليس للقضاء الادارى أن ينصب نفسه مكانها تبعا الا اذا قام الدليل الايجابى على اســـاءة استعمال السلطة •

(طعن رقم ١١٦٠ لسنة ١٣ ق — جلسة ١٩٧١/٦/٢٧) •

ثامنا : ترشيح جهة الادارة العامل للترقية يتمثل فى تقديرها لصلاحيته لها :

قاعدة رقم (١٥)

المبدأ :

وضع شروط للترقية من بينها ترشيح العامل من الجهة التى يعمل بها — حكمة هذا الشرط هى الاطمئنان الى أن هذه الجهة تقدر صلاحية العامل للترقية — تقدير كفاية العامل فى السنوات السابقة على اجراء الترقية بأعلى مرتبة — يعتبر افصاحا عن صلاحية العامل يغنى عن الشرط المذكور •

ملخص الحكم :

لا وجه للقول بأن الجهة التى كان المدعى يعمل بها لم ترشحه للترقية المطعون فيها ، اذ أن الحكمة من هذا الترشيح ، هى الاطمئنان الى أن هذه الجهة تقدر صلاحية العامل للترقية وقد افصحت الجهات التى عمل بها المدعى — خلال المدة من سنة ١٩٦٢ حتى سنة ١٩٦٦ — عن رأيها فى صلاحيته للترقية وذلك طالما أنها قدرت كفايته بأعلى مرتبة فى كل تلك السنوات •

(طعن رقم ٢٩٠ لسنة ١٦ ق — جلسة ١٩٧٢/٢/١١)

تاسعا : بطلان قرار الترقية عند اغفال اجراء جوهرى مسبق من الواجب اتخاذه قانونا :

قاعدة رقم (١٦)

المبدأ :

اغفال اجراء جوهرى يجب اتخاذه قانونا قبل الترقية — مبطل للقرار الصادر بها — مثال بالنسبة للقرار الصادر بالترقية قبل اصدار الوزير المختص قراره ببيان أسباب التخطى وفقا للقواعد الصادر بها قرار مجلس الوزراء فى ١٩٥٠/٥/١٧ •

ملخص الحكم :

اذا ثبت أنه قد أغفل اجراء جوهرى كان يتعين اتخاذه قبل اصدار قرار الترقية متضمنا تخطى المطعون عليه ، هو صدور قرار من الوزير المختص ببيان أسباب التخطى طبقا للقواعد الصادر بها قرار مجلس الوزراء فى ١٧ من مايو سنة ١٩٥٠ فانه لا مرية فى أن أغفال هذا الاجراء فى ظل هذا القرار التنظيمى العام مبطل فى ذاته للقرار الوزارى الصادر فى ٢٧ من فبراير سنة ١٩٥٢ فيما تضمنه من تخطى المطعون عليه ٠

(طعن رقم ٢٩٩ لسنة ٤ ق — جلسة ١٩٦٢/٦/١٠)

قاعدة رقم (١٧)

المبـدأ :

الغاء طريق الطعن القضائى فى الترقيات الى الدرجة الأولى وتقرير تنظيم جديد يوجب اخطار من يتخطى فى الترشيح للترقية — حق المتخطى فى الترشيح فى التظلم الى الوزير خلال شهر من تاريخ اخطاره — اضفاء الحصانة ضد الطعن القضائى على قرارات الوزير الصادرة فى هذا الشأن لا يكون الا بعد مراعاة هذا الاجراء الجوهرى ٠

ملخص الفتوى :

تنص المادة ٣٨ من قانون موظفى الدولة رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ المعدل بالقانون رقم ٧٣ سنة ١٩٥٧ فى فقرتها الثانية على ان « الترقيات من الدرجة الثانية الى الدرجة الأولى ، ومن الأولى الى ما يعلوها من درجات ، فكلها بالاختيار دون التقيد بالأقدمية ، وعلى الوزارة أو المصلحة المختصة اخطار من تتخطاهم فى الترشيح للترقية بالاختيار من هؤلاء الموظفين ، ولهم التظلم الى الوزير خلال شهر من اخطارهم وتكون قرارات الوزير فى هذا الشأن نهائية وغير قابلة للطعن امام أية جهة كانت وذلك استثناء من أحكام المواد ٨ ، ١٢ ، ١٥ ، ١٦ ، ١٨ من القانون رقم ١٦٥ لسنة ١٩٥٥

ويستفاد من هذا النص أن المشرع وقد ألغى بالتعـــديل الذى أورده بالقانون رقم ٧٣لسنة ١٩٥٧ تعقيب القضاء على قرارات الترشيح للترقية من الدرجة الأولى ومن الأولى الى ما يعلوها من الدرجـــات ، للاعتبارات التى ارتآها ، قد قرن ذلك فى الوقت ذاته ، باســتحداث تنظيم جديد ، يكفل لذوى الشأن عدم حرمانهم من الضمانات الكافية ، بأن أوجب على الوزارة أو المصلحة المختصة اخطار من تتخطــاهم فى الترشيح للترقية ، كى يتسنى لهم التظلم الى الوزير خلال شــهر من تاريخ ذلك الاخطار وتحقيقا للاستقرار فى الوظائف ذات الــدرجات العليا ، وعدم حرمان شاغليها من الضمانات القانونية ، والتظلم الذى أورده التعديل المشار اليه ، كما هو واضح من النص عليه ، ومن المذكرة الايضاحية للقانون رقم ٧٣ لســنة ١٩٥٧ ، ينصب على الترشــــيح للترقية دون القرار الذى يصدر بها ، فهو اجراء لاحق ومتــرتب على الاخطار بالترشيح ، وسابق على صدور قرار الترقية ، وعلى هــذا ، فانه يتعين ، تطبيقا لما تقدم ، اخطار المتخطين فى الترشــيح للترقيــة بتخطيهم وبأسماء من وقع عليهم الاختيار ، وذلك بعد اتخاذ قــرار الترشيح ، وقبل صدور الترقية، ولاشك أن هذا الاجراء اجراء جوهرى وضمانة أساسية خولها القانون للموظفين ، فيترتب على أغفاله واعتماد الترقية قبل الاخطار ، أن يصدر هذا القرار مجردا من الحصانة التى قررها القانون •

وتأسيسا على ما سبق ، فانه لما كان الثابت أن لجنة شـــئون الموظفين بمصلحة المساحة قد اجرت فى ١٩٦٠/٢/٢٣ حركة ترقيــات ضمنتها ترقية بعض الموظفين من الدرجة الثانية الى الــدرجة الأولى بالكادر الفنى العالى ، ثم امتدت هذه الحركة من السيد وكيل الوزارة فى ١٩٦٠/٣/٩ ، دون أن يسبق ذلك اخطار بالترشــيح أو بالتخطى ، بل اتخذ هذا الاجراء بعد أن صدر قرار الترقيــة باعتمــاد الحركة فى التاريخ سالف الذكر ، لما كان ذلك ، فانه يتعين القـــول ببطلان هذا القرار ، لصدوره فاقدا لذلك الركن الجوهرى ، الذى نص عليه القانون، وعدم التعويل عليه كمصدر مشروع لترتيب حقوق ذاتية •

(فتوى ٣٨٠ فى ١٩٦٣/٤/١١) •

تعليق :

كان تحصين قرارات الترقية من الدرجة الثانية الى الدرجة الأولى ومن الأولى الى ما يعلوها من درجات من الطعن عليه امام القضـــاء صورة من صور منع التقاضى الذى حظره دستور ١١ من ســبتمبر ١٩٧١ فى المادة ٦٨ منه اذ نص على أن « يحظر النص فى القوانين على تحصين أى عمل أو قرار ادارى من رقابة القضاء » ذلك ان « التقاضى — كما تقرر تلك المادة ذاتها — حق مصون ومكفول للناس كافة ، ولكل مواطن حق الالتجاء الى قاضيه الطبيعى » وما كان ينص عليه القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بعد تعديله بالقانون رقم ٧٣ لســنة ١٩٥٧ فى شأن عدم جواز الطعن فى نهائية قرارات الوزير بشـــأن التخطى فى الترقية بالاختيار من الدرجة الثانية الى الأولى ومن الأولى فما يعلوها الغى بصدور القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بنظام العاملين المـــدنيين بالدولة الذى حل محله القرار بقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ — ثم القانون ٤٧ لسنة ١٩٧٨ (راجع المذكرة الايضاحية للقانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٢ بشأن الغاء موانع التقاضى فى بعض القوانين) •

عاشرا : بطلان التخطى المبنى على تقرير كفاية وضعه من له مصلحة ظاهرة فى عدم ترقية الموظف :

قاعـــدة رقم (١٨)

المبـــدأ :

المادة ٢٩ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ قضـــت بأن تكون الترقية من الدرجة الثالثة وما فوقها بالاختيار للكفايـــة مع التقييـــد بالاقدمية فى ذات مرتبة الكفاية — الترقية فى هذه الحالـــة تكون على أساس ما ورد بتقارير الكفاية فاذا ما تبين فساد هذا التقرير فســـد الاختيار — قيام المطعون فى ترقيته وهو أحدث من المدعى فى اقدميـــة الدرجة الثالثة بتقدير درجة كفاية المدعى باعتباره الـــرئيس المحلى له رغم أن مصلحته ظاهرة فى تخفيض درجة كفايته لانه ينافسه فى الترقية الى الدرجة الثانية — بطلان التقرير فى هذه الحالة مما يتعين معـــه اهداره والغاء قرار الترقية المترتبة عليه الغاء مجردا •

ملخص الحكم :

ومن حيث أن المادة ٢٩ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ « وهو القانون الواجب التطبيق على هذه المنازعة » تنص على أن يخضع لنظام التقارير السنوية جميع العاملين لغاية وظائف الدرجة الثالثة .. الخ وتنص المادة ٢١ من ذات القانون على أن تكون الترقيات بالأقدمية المطلقة لغاية الترقية الى الدرجة الثالثة اما الترقيات من الدرجة الثالثة وما فوقها فكلها بالاختيار للكفاية مع التقيد بالأقدمية فى ذات مرتبة الكفاية » ويستفاد من ذلك أن الترقيات تكون بالاقدمية لغاية الدرجة الثالثة أما الترقيات للدرجة الثانية وما يعلوها فقد جعل المشرع ولاية الترقية اليها الى تقدير جهة الادارة سواء من حيث ملاءمتها أو وزن مناسبتها فيحق لها أن تجريها على أساس الأقدمية اذا توافرت الصلاحية فىالدور ويجوز لها ان تجريها بالمفاضلة بين المرشحين فترقى الاحداث اذا كان أكفأ من الاقدم ولا معقب عليها فى هذا كله مادام خلا تصرفها من اساءة استعمال السلطة وبشرط أنه عند التساوى فى درجة الكفاية بين المرشحين تكون الترقية بينهم بالاقدمية . والترقية بالاختيار بالنسبة للخاضعين لنظام التقارير السنوية تكون على أساس ما ورد بهذه التقارير فاذا ثبت فساد هذا التقرير فسد الاختيار .

ومن حيث أن الثابت من الاوراق أن المطعون فى ترقيته وهو احدث من المدعى فى أقدمية الدرجة الثالثة قام بتقدير درجة كفاية المدعى باعتباره الرئيس المحلى له فى حين أن مصلحته ظاهرة فى تخفيض تقدير درجة كفايته لأنه ينافسه فى الترقية الى الفئة الثانية وكان يجب عليه ان يتنحى عن تقدير درجة كفاية المدعى عن هذا العام ويترك تقدير درجة كفايته للرئيس المحلى أو مدير المصلحة اذا لم يكن له مدير محلى حتى ولو اقتضى الحال ان يترك أمر تقدير درجة كفايته الى لجنة شئون الموظفين لتقوم بوضع تقرير مبتدأ عنه . واذا كان المدعى ينعى على القرار المطعون فيه أنه جاء مجحفا فان هذا الطعن يحمل فى طياته الطعن على تقدير درجة كفايته .

ومن حيث أنه فى ضوء ما تقدم يكون التقرير السنوى الموضوع عن المدعى غير سليم ويتعين بالتالى اهداره والغاء قرار الترقية المترتبة عليه مجردا .

(طعن رقم ١٢٨ لسنة ١٦ ق — جلسة ١٩٧٩/٣/١١) .

الفرع الثانى

اجراء الترقية وأرتباطه بتخصيص الميزانية

اولا : تخصيص درجة لوظيفة معينة يكون فى الميزانيـــة وليس فى الأعمال التحضيرية لها :

قاعـــدة رقم (١٩)

المبـــدأ :

عدم تخصيص ميزانية احدى الوزارات لدرجة من الدرجـــات الثانية لوظيفة مراقب الرأى ــ عدم جدوى الادعاء بأن التخصيص قد ورد بالاعمال التحضيرية للميزانية ــ لا يجوز الاستثناء على ما جـاء بالاعمال التحضيرية للقول بوجـود التخصيص على خلاف قانـــون الميزانية ــ ترقية المطعون فى ترقيته على احدى الدرجات الثانية بمقولة انها مخصصة لوظيفة مراقب الرأى ــ بطلان قرار الترقية ــ خاصـة وان المطعون فى ترقيته احدث فى اقدمية الدرجة الثالثة من المـــدعى وكلاهما حاصل على مرتبة ممتاز فى تقرير الكفاية الذى اخذ فى الاعتبار لدى الترقية ٠

ملخص الحكم :

ان الثابت من الاطلاع على ميزانية وزارة اســتصلاح الأراضى للسنة المالية ١٩٦٩/٦٨ انها لم تتضــمن أى تخصيص لدرجـــة من الدرجات الثانية لوظيفة مراقب الرأى لأن الوظائف من الفئة الثانيـــة جاءت بهذه الميزانية على النحو الآتى ــ كبير اخصائيين أول (وكيـــل مدير عام مراقب ــ مدير ادارة) ولا وجه للقول بأن التخصيص ورد فى الأعمال التحضيرية للميزانية لأن العبرة بالميزانية ذاتها خصــوصا اذا صدرت على خلاف الأعمال التحضيرية ، بمعنى انه اذا كانت هـــذه الأعمال تشير الى ان هناك تخصيص لبعض الدرجات لوظائف معينـــة

مسماه ثم تصدر الميزانية دون أن تتضمن هذا التخصيص فان ذلك يدل على عدم اقرار قانون الميزانية لمثل هذا التخصيص ، وبالتالى لا يجوز الاستناد اليه على خلاف قانون الميزانية ، على أن الوزارة الطاعنة قد سلمت صراحة فى كتابها المؤرخ ١٩٦٩/١٠/٢٢ المرسل الى مفوض الوزارة ردا على استفساره عما اذا كان هناك تخصيص للدرجات التى رقى على احداها السيد / ..... المطعون فى ترقيته بالمذكرة المرافقة لميزانية السنة المالية ٦٩/٦٨ ـــ سلمت الوزارة بأن الدرجات المدرجة بميزانية الوزارة ليست مخصصة سواء لوظائف أو لأشخاص كما لم تتضمن الأعمال التحضيرية لمشروع موازنة الوزارة عن السنة المشار اليها أى تخصيص . ومن ثم تكون ترقية السيد / المذكور الى الدرجة الثانية الفنية العالية بالقرار المطعون فيه وقد بنيت على أن هذه الدرجة مخصصة لوظيفة مراقب الرأى فانها تكون قد وقعت مخالفة للقانون ، فضلا عن مخالفتها للقانون من وجه آخر ذلك ان المدعى والمطعون فى ترقيته يتساويان فى مرتبة الكفاية اذ حصل كلا منهما على مرتبة ممتاز فى التقرير السنوى عن عام ١٩٦٨ الذى اتخذ أساسا للاختيار عند اجراء الترقية المطعون فيها ، الا أن المدعى أسبق فى أقدمية الدرجة الثالثة من المطعون فى ترقيته اذ ترجع أقدميته فيها الى ١٩٦٥/١٢/٣١ بينما ترجع أقدمية المطعون فى ترقيته الى ١٩٦٦/٥/٣١ ومن المسلم طبقا لنص المادة ٢١ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ فيما نص عليه من أن « الترقيات من الفئة الثالثة فما فوقها بالاختيار للكفاية مع التقيد بالأقدمية فى ذات مرتبة الكفاية » . من المسلم به أنه لا يجوز تخطى الأقدم بالأحدث متى كان الاقدم يتساوى معه فى مرتبة الكفاية .

(طعن رقمى ٧١٩ لسنة ١٨ ق ، ٧٦ لسنة ١٩ ق ـــ جلسة ١٩٧٧/٥/٢٢)

ثانيا : الميزانية التى تحدد النطاق الزمنى للدرجـات عند حسـاب ما يرقى اليه منها بالأقدمية والأخرى بالاختيار :

قاعـدة رقم (٢٠)

المبـدأ :

المدة التى تتخذ أساسا لحساب الدرجات عند تحديد الترقيـة بالأقدمية والاختيار طبقا لأحكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ الخاص بنظام موظفى الدولة — الميزانية هى التى تحدد النطـاق الزمنى لهذه الدرجات — اعتبار كل سنة مالية وحدة قائمة بذاتها من حيث الدرجات التى يرقى اليها .

ملخص الفتوى :

انه لامكان تحديد عدد الدرجات فى أى وزارة أو مصلحة ، يتعين النظر الى العدد الوارد بالميزانية التى أنشأت هذه الدرجات . وهـذا الترتيب الذى تحدده الميزانية وان كان يحدد عـدد الدرجات ويبين نوعها ، فان الميزانية هى التى تحدد النطاق الزمنى لهذه الـدرجات ، بحيث تنتهى بانهاء السنة المالية ليعاد انشاؤها من جديد فى السـنة التالية ، تبعا لاحتياجات مرافق الدولة المختلفة الى الاعتمادات المالية ، ودون التقيد بما ورد فى الميزانية السابقة ، وذلك تطبيقا لقاعدة سنوية النفقات العامة ، ومعنى ذلك أنه لا يمكن تعداد درجات أى كادر فى أية وزارة أو مصلحة الا فى نطاق هذا التحديد العادى والزمنى للميزانية، ذلك التعداد الذى يعتبر أساس وجود هذه الدرجات ، ومن ثم يكون حساب نسب الأقدمية والاختيار على أساس هذا التحـديد الزمنى لدرجات الميزانية ، وهذا النظر هو ما استقر عليه قضاء محكمة القضاء الادارى . واطلاق يد الادارة فى حساب نسب الأقدمية والاختيار على أساس الدرجات الخالية دون التقيد بالسنة المالية التى تخلو فيها هذه الدرجات من شأنه خلق صعوبات عملية كثيرة ، اذ أنهـا تلزم الادارة عند اجراء كل حركة ترقية بالرجوع الى كافة الحركات السابقة وحساب الدرجات الخالية ونسب الترقية التى أعملت لسنوات جديدة مضت مما يحيط الترقيات بالغموض والايهام ويؤدى الى كثرة المنازعات .

لذلك فانه يجب اعتبار كل سنة مالية وحدة قائمة بذاتها من حيث عدد الدرجات التى تخلو خلالها عند تطبيق نسب الترقية بالأقدمية والاختيار الواردة فى القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ الخاص بنظام موظفى الدولة .

(فتوى ١٧٢ فى ١٩٥٧/٢/١٧) .

ثالثا : وجوب الاعتداد بالنسبة للترقية بما يرد فى التأشيرات العامة للميزانية :

قاعدة رقم (٢١)

المبدأ :

المادة ٨٦ من نظام العاملين المدنيين بالدولةالصادر بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ نصها على أن تجرى ترقيات العاملين بالجهاز الادارى للدولة بمراعاة التقسيمات النوعية والتخصصات الواردة بالميزانية — نص المادة (٢١) من التأشيرات العامة الملحقة بالموازنة العامة لسنة ١٩٧٥ والخاصة بالتسويات وتنظيم الاقدمية على افراد اقدمية خاصة لوظائف الفئتين الثالثة والرابعة بمجموعتى الوظائف التنظيمية والادارية (ب) المدرجة بميزانية بعض الجهات وتتم الترقية اليها من بين شاغلى المجموعة المكتبية — وجوب الالتزام بهذه التأشيرات العامة باعتبارها قواعد تنظيمية عامة مجردة تنطوى على خصائص القاعدة القانونية الملزمة — اقدمية المرقين من أعلى درجة بالمجموعة (ب) الى الدرجة التالية بالمجموعة (أ) تكون تالية لاقدمية المرقين من شاغلى المجموعة (أ) اصلا . أساس ذلك — أن مجموعة الوظائف التنظيمية والادارية أصبحت ذات قسمين (أ) و (ب) وان شاغلى (أ) يتميزون ويتقدمون على شاغلى القسم (ب) لان العامل المنقول من الكادر المتوسط الى الكادر العالى لا يستصحب اقدميته فى الكادر المتوسط وتتحدد اقدميته فى الدرجة والمرتبة من تاريخ التعيين فيها بطريق النقل الى الكادر العالى .

ملخص الفتوى :

ان المادة ٨٦ من نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون

رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ تنص على أن « تجرى ترقيات العاملين بالجهاز الادارى للدولة بمراعاة التقسيمات النوعية والتخصصات الواردة بالموازنة » .

وهذا الحكم المطلق يسبغ شرعية قانونية على التقسيمات النوعية والتخصصات الواردة بالميزانية أيا كانت هذه التقسيمات ويهدف الى احترام الأقدمية فى كل تقسيم نوعى .

ومن حيث أن المادة ٢١ من التأشيرات العامة للسنة المالية ١٩٧٥ والخاصة بالتسويات وتنظيم الأقدمية نصت على افراد أقدمية خاصة لوظائف الفئتين الثالثةوالرابعة بمجموعتى الوظائف التنظيمية والادارية المدرجة بميزانية بعض الجهات وتتم الترقية اليها من بين شاغلى المجموعة المكتبية ، وهذه التأشيرات تعتبر قواعد تنظيمية عامة مجردة تنطوى على خصائص القاعدة القانونية الملزمة وفقا للاحالة الواردة فى المادة ٨٦ المشار اليها .

ومن حيث أن الأصل أن العامل المنقول من الكادر المتوسط الى الكادر العالى لا يستصحب اقدميته فى الكادر المتوسط ، الا اذا كان النقل مترتبا على نقل الوظيفة بدرجتها ففى هذه الحالة يحتفظ بأقدميته فى الكادر المتوسط .

ومن حيث أن أفراد أقدمية خاصة لشاغلى الفئتين الرابعة والثالثة التنظيمية والادارية (ب) يجد سنده القانونى فى أنهم أصلا كانوا من شاغلى مجموعة الوظائف المكتبية أى أنهم أساسا من غير الحاصلين على مؤهلات دراسية عليا ، وبالتالى يجب افراد اقدمية خاصة بهم ، ولذلك فان مجموعة الوظائف التنظيمية والادارية أصبحت ذات قسمين أ ، ب وأن شاغلى القسم (أ) يتميزون ويتقدمون على شاغلى القسم (ب) ولا يعتبر ذلك مخالفا لاحكام القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ اذ أنه لم يتضمن أى نص يقضى بوجوب أن تكون مجموعة الوظائف التنظيمية والادارية مجموعة واحدة ، فقد احال الى الميزانية لبيان التقسيمات النوعية والتخصصات وفقا للمادة ٨٦ السالف ذكرها ، وهذا المبدأ سبق أن أقرته المحكمة الادارية العليا بحكمها الصادر فى القضية رقم ١٨٧ لسنة

١٦ ق بجلسة ٣ مارس ١٩٧٤ حيث قضت بأن النقل الى درجات أو مراتب الكادر العالى التى تنشأ بالميزانية مقابل الغاء درجات أو مراتب موازنة بالكادر المتوسط يعتبر بمثابة تعيين جديد فى الكادر العالى ومن ثم تتحدد الأقدمية فى الدرجة أو المرتبة من تاريخ التعيين فيها بطريق النقل الى الكادر العالى ؛ ومن ثم فان أقدمية المرقين من أعلى درجة بالمجموعة (ب) الى الدرجة التالية بالمجموعة (أ) تكون تالية لأقدمية المرقين من شاغلى المجموعة (أ) أصلا ٠

من أجل ذلك انتهت الجمعية العمومية الى الآتى : أولا : يجب افراد أقدمية خاصة لوظائف الفئتين الرابعة والثالثة بمجموعة الوظائف التنظيمية والادارية (ب) ٠ ثانيا : أن أقدمية المرقين من أعلى درجة بالمجموعة (ب) الى الدرجة التالية بالمجموعة (أ) تكون تالية لأقدمية المرقين من شاغلى المجموعة (أ) أصلا ٠

(ملف ٤٢٧/٣/٨٦ — جلسة ١٩٧٧/١١/١٦) ٠

الفرع الثالث

اجراء الترقية يكون الأصل بين من تجمعهم وحدة واحدة فى الميزانية

قاعدة رقم (٢٢)

المبدأ :

المادة ٤٠ من قانون موظفى الدولة — الأصل اجراء الترقية بين من تجمعهم وحدة واحدة فى الميزانية مالم يصدر قرار من رئيس الجمهورية بتحديد المصالح والوظائف التى تستثنى من هذا الأصل والتى يعتبرها وحدة خاصة مستقلة فى الترقية ٠

ملخص الحكم :

نصت الفقرة الثالثة من المادة ٤٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة على أنه « يجوز أن تكون الترقية فى بعض المصالح سواء كانت هذه الترقية بالأقدمية أو بالاختيار من

بين الشاغلين لنوع الوظائف المطلوب الترقية اليها أو الوظائف المماثلة لها أو التالية لها فى المسئولية وتحدد المصالح والوظائف التى من هـذا النوع بمرسوم بناء على اقتراح وزير المالية والاقتصاد بعد أخذ رأى ديوان الموظفين » . ومفاد هذا النص أنه يجب فى الأصل اجراء الترقية سواء بالأقدمية أو بالاختيار بين الموظفين الذين تجمعهم وحدة واحدة فى الميزانية ما لم يصدر مرسوم خاص بتحديد المصالح والوظائف التى لا يسرى عليها هذا الحكم والتى يعتبرها المرسوم وحدة خاصة مستقلة فى الترقية .

(طعن رقم ١٥٧٧ لسنة ٢ ق ــ جلسة ١٩٧٥/٥/١١) .

قاعـــدة رقم (٢٣)

المبــــدأ :

الفقرة الثالثة من المادة ٤٠ من قانون نظام موظفى الــــدولة ــ استثناء من الأصل العام فى الترقية ــ أعمال هذا الاستثناء بصــــدور المرسوم المنصوص عليه فى ختام تلك المادة ــ لا يغنى عن ذلك صدور قرار من مدير المصلحة .

ملخص الحكم :

لئن كانت الفقرة الثالثة من المادة ٤٠ من قانون موظفى الــدولة تنص فى صدرها على أنه « ويجوز أن تكون الترقية فى بعض المصالح سواء أكانت هذه الترقية بالأقدمية أو بالاختيار من بين الشاغلين لنــوع الوظائف المطلوب الترقية اليها أو الوظائف المماثلة لها أو التالية لها فى المسئولية » . الا أنها تنص فى ختامها على أنه « وتحدد المصــــالح والوظائف التى من هذا النوع بمرسوم بناء على اقتراح وزير الماليـــة والاقتصاد بعد أخذ رأى ديوان الموظفين » . وظاهر من ذلك أنه لامكان الترقية على هذا الأساس ، وهى استثناء من الأصل العام فى الترقية ، يجب صدور المرسوم المذكور بالأوضاع والشكل الذى رسمه القانون، فلا يغنى عنه قرار من مدير المصلحة ذاتها ، وما دام لم يصدر هـــذا المرسوم ، فلا مندوحة من الرجوع الى الأصل العام فى الترقية حسبما حدده القانون فى المادتين ٣٨ و ٣٩ منه .

(طعن رقم ١٦٠٧ لسنة ٢ ق ــ جلسة ١٩٥٧/٣/٩) .

قاعـــدة رقم (٢٤)

المبــــدأ :

مدى جواز ترشيح العــاملين بمديريات القوى العــاملة لشــغل الوظائف العليا التى تخلو بالمديريات بدلا من ترشيح العاملين بديوان عام الوزارة •

ملخص الفتوى :

ان المادة ٩٦ من قرار رئيس مجلس الوزراء رقم٧٠٧ لسنة١٩٧٩ باصدار اللائحة التنفيذية لقانون نظــام الحكم المحلى المعــدل بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٣١٤ لسنة ١٩٨٢ تنص على أن يكون شغل وظائف مديرى ووكلاء المديريات بقرار من الوزير المختص بالاتفاق مع المحافظ وتدرج وظائفهم بموازنة الوزارة المختصة على سبيل التــذكار على أن تدرج الاعتمــادات المــالية اللازمة لمرتبــاتهم ومخصصاتهم بموازنات الحكم المحلى المختصة ولا يجوز نقل أى من هؤلاء أو ترقيته الا بعد أخذ رأى المحافظ المختص •

ومفاد ماتقدم أن وظائف مديرى ووكلاء المديريات واردة بموازنة الوزارة المختصة وداخلة فى تعداد وظائفهــا على أن تدرج الاعتمادات المالية اللازمة لمرتباتهم ومخصصاتهم بموازنات المحافظــة المختصــة كمصرف مالى فقط • ولمــا كان الأصل وجوب اجراء الترقيــة ســواء بالأقدمية أو بالاختيار من بين العــاملين الذين تجمعهم وحــدة واحدة وكانت الوظائف المذكورة واردة بموازنة الوزارة فان الترقية الى هذه الوظائف تكون من بين العاملين بالوزارة باعتبــارها وحدة واحــدة فى مجال الترقيــة • ومن ثم فــلا يجوز ترقيــة العاملين لتلك المديريات الى الوظائف المذكورة ، اذ لاتجوز ترقية العاملين الذين تنتظمهم وحدة ما على وظائف مدرجة فى ميزانيــة وحدة أخرى • ولا يحاج فى هــذا الصدد بادراج الاعتمادات المالية للوظائف المذكورة بموازنات وحدات الحكم المحلى لأن ذلك الادراج مقصور على تحديد المصرف المالى لهذه الوظائف فقط ولا يتعداه الى نقل هذه الوظائف من ميزانية الوزارة الى موازنة الحكم المحلى •

لذلك انتهت الجمعيـــة العمومية لقسمى الفتوى والتشريع الى أن وظيفتى مدير ووكيل مديرية القوى العـــاملة تشغل بالترقيـــة من بين العاملين بوزارة القوى العاملة • ولا تجوز ترقيـــة العـــــاملين بتلك المديريات الى تلك الوظائف الا بالقدر وفى الحـــدود التى تجوز فيهـــا ترقية العاملين بوحدة ما الى وظائف بوحدة أخرى •

(ملف ٦٥٩/٣/٨٦ جلسة ١٩٨٥/٥/٢٩) •

الفـــرع الرابع

قرار الترقيـــــــة

أولا : قرار الترقية هو الذى ينشىء المركز القانونى فيها :

قاعـــدة رقم (٢٥)

المبـــــدأ :

قرار الترقية ينشىء المركز القانونى فيهـــا بآثاره فى نواح عـــدة سواء من ناحية الدرجة المرقى اليهـــا وتاريخ بداية الترقيـــة وكذلك الموازنة فى تاريخ الأقدمية فى الترقية بين ذوى الشأن •

ملخص الحكم :

القرار الصادر بالترقية ينشىء المركز القـــانونى فيها بآثاره فى نواح عدة سواء من ناحية تقديم الموظف الى الدرجة الثانيـــة المرقى اليها أو من ناحية التاريخ الذى تبدأ منه هذه الترقية وكذلك من ناحية الموازنة فى تاريخ الأقدمية فى الترقية بين ذوى الشأن •

(طعن رقم ٥٦٠ لسنة ١١ ق — جلسة ١٩٦٩/١٢/٢٨) •

قاعـــدة رقم (٣٦)

المبـــــدأ :

الآثار المترتبة على القرار الصادر بالترقية ــ الأثر المترتب على الغاء هذا القرار بعد صدوره •

ملخص الحكم :

ان القرار الصادر بالترقية ينشىء المركز القانونى فيها بآثاره فى نواح عدة : سواء من ناحية تقديم الموظف الى الدرجة التالية أى المرقى اليها ، أو من ناحية التاريخ الذى تبدأ منه هذه الترقيـــة ، وكذلك من ناحية الموازنة فى ترتيب الأقدمية فى الترقيـــة بين ذوى الشأن • فاذا ما صدر من القضاء الادارى حكم بالغاء الترقية ، تعين أن يكون تنفيذه موزونا بميزان القانون فى كافـــة تلك النواحى والآثار وذلك وضـــعا للأمور فى نصابها السليم ولعدم الاخلال بالحقوق أو المراكز القانونية بين ذوى الشأن بعضهم مع بعض •

(طعن رقم ١٦١١ لسنة ٢ ق ــ جلسة ١٩٥٧/٣/١٦) •

ثانيا : استيفاء العامل لشروط الترقية لا يجعله مستحقا لها :

قاعـــدة رقم (٣٧)

المبـــــدأ :

ان استيفاء العـــامل الشروط اللازمة للترقيـــة لا يجعله مستحقا للترقية بل مستوفيا شرائط الترقية فحسب وتترخص الادارة بما لهـــا من سلطة تقديرية فى شغل الدرجات الخاليـــة بالتعيين أو الترقيـــة أو النقل أو فى ابقائها خالية حتى يتم الغاؤها من الميزانية لعدم الحاجـــة اليها ــ ليس للعامل حق يحتج به فى مواجهة الادارة أو يلزمها بمقتضاه فى ترقيته حتى ولو كان مستوفيا شروط الترقية المقررة قانونا •

ملخص الفتوى :

ولا يغير من هذا النظر أنه حجب الترقية عن بعض العاملين ممن

أمضوا مددا طويلة فى درجاتهم من استيفاء العامل الشروط اللازمة للترقية لا يجعله مستحقا للترقية بل مستوفيا لشرائط الترقية فحسب أذ تترخص الادارة بما لها من سلطة تقديرية فى شغل الدرجات الخالية بالتعيين أو الترقية أو النقل أو فى ابقائها خالية حتى يتم الغاؤها من الميزانية لعدم الحاجة اليها ، وليس للعامل حق يحتج به فى مواجهتها أو يلزمها بمقتضاه فى ترقيته حتى ولو كان مستوفيا شروط الترقية المقررة قانونا وقد قضت المحكمة الادارية العليا بأن اجراء أو عدم اجراء الترقية فى وقت معين هو مسألة ملاءمة تستقل جهة الادارة بتقديرها حسب ظروف الأحوال ومقتضيات الصالح العام ، وحاجة العمل باعتبار أن ذلك من مناسبات القرار الادارى ومن ثم فانه لايجوز زعزعة المركز القانونى للسيد ... فى درجة ووظيفة وكيل وزارة اللتين شغلهما بعد أن نشأ هذا المركز صحيحا بدعوى أنه حجب الترقية عن مستحقيها .

(فتوى ٤٦٢ فى ١٨/٤/١٩٧٠) .

ثالثا : هل قيد الموظف على درجة أعلى من درجته يكسبه لزاما حق فى الترقية اليها بمجرد استيفاء المدة ؟ :

قاعدة رقم (٢٨)

المبدأ :

قيد الموظف على درجة أعلى من درجته ــ لا يكسبه حقا فى الترقية اليها بمجرد استيفاء المدة ــ لأن الترقية لاتنفذ الا فور صدورها فلا تجوز الترقية الآجلة .

ملخص الفتوى :

قررت لجنة شئون الموظفين بوزارة الخارجية خلال سنة ١٩٥٧ قيد بعض موظفى الدرجة الخامسة بالوزارة على الدرجة الرابعة الادارية، وقد تضمن قرارها بالنسبة الى البعض أن القيد « لحين استكمال المدة المقررة للترقية » فى حين خلا قرارها من هذه العبارة بالنسبة الى

البعض الآخر ، وقد رقى هؤلاء الموظفون فى تواريخ لاحقة لاستكمال المدد القانونية المقررة للترقية ، فتقدموا بطلبـات الى مفوض الوزارة لارجاع أقدمياتهم فى هذه الدرجة الى تاريخ استكمالهم هـذه المدد ، فرأى اجابتهم لى طلباتهم ، وتفيد الوزارة أن قرارا كان قد صدر بقيد السيد (٠ ٠ ٠ ٠ ٠ ٠ ٠ ٠) على الدرجـة الرابعـة الادارية لحين استكمال المدة القانونية المقررة للترقية فيرقى اليها بالاختيار ، وقـد أكمل المدة فى ١٩ من أكتوبر ١٩٥٨ غير أنه لم يرق الى هذه الدرجة حتى الآن وأصدرت الوزارة قرارا فى ١٣ من أغسطس سنة ١٩٥٨ بالغاء قيده على هذه الدرجة ، فتظلم من هـذا القرار الأخير ، وبعرض الأمر على ادارة الفتوى والتشريع لوزارتى الخارجيـة والعـدل رأت أن القرار المذكور وان كان قرارا باطلا الا أنه اكتسب بمضى المدة حصانة تعصمه من الالغاء ولهذا لايجوز سحبه ٠

وقد عرض هذا الموضوع علىالجمعية العمومية للقسم الاستشارى الفتوى والتشريع ، بجلستها المنعقدة فى٧ منفبراير سنة ١٩٦١ فاستبان لها أنه وان كانت أحكام القضاء الادارى الصادرة فى الموضوع مثـار الخلاف قبل تاريخ العمل بالقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظـام موظفى الدولة تفرق استنادا الى العرف الادارى بين نوعين من القيد، الأول : وهو القيد الذى يتم لمجرد بيان المصرف المالى الذى يصرف منه الموظف مرتبه وهذا النوع من القيد لا يكسب الموظف حقا فى الترقيـة الى الدرجة المقيد عليها ويجوز للادارة العدول عنه فى أى وقت والثانى وهو القيد الذى يتضمن ترقية مآلا وهذا يخول الموظف الحق فى الترقية بمجرد انقضاء المدة اللازمة لذلك الا أنه منذ العمل بأحكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ سالف الذكر لم يعد ثمت أساس قانونى لتلك التفرقة بين نوعى القيد اذ نصت المادة ٣٦ من القانون المذكور على أن « يصدر قرار الترقية من الوزير المختص بمراعاة ماجاء فى المـادة ٢٨ وتعتبر الترقية نافذة من تاريخ صدورها » ٠

ويقتضى نفاذ الترقية من تاريخ صدورها أن يتوافر للقرار الصادر بها جميع أركانه وسائر شرائطه المقررة قانونا ومن بينها استيفاء المدة اللازمة للترقية ، ومن ثم لايجوز قبل توافر هذا الشرط اصـدار قرار

للترقية أو اصدار قرار بالقيد يتضمن الترقية مآلا لأن الترقية فى هذه الحالة لن تكون نافذة فور صدور القرار الذى يتضمنها ٠

وقد أحاط الشارع الترقيــة بكثير من الضمانات الأساسية التى استهدف بها التحقق من صلاحية الموظف للترقية مما يستلزم عند ترقية الموظف التحقق من قيام أسبابها وانعدام موانعها ، ومن ثم لايجوز أن يصدر قرار الترقية مع ارجاء آثاره الى تاريخ لاحق ذلك لأنه فى الفترة التى تنقضى من تاريخ صدور القرار وبين تاريخ نفاذ آثاره قد يتخلف شرط كان متحققا وقت اصدار القرار كما قد يقوم مانع كان غير قائم آنذاك بحيث لو كانت هذه الظروف الجديدة قائمة فى مبدأ الأمر لكانت الادارة على بينة منها وامتنعت عن اصدار قرار الترقية ، ولذلك كان الأصل فى القرار الادارى أن يبنى على أسس واقعية تقــدر الادارة تبعها ملاءمة اتخاذ قرارها مما يقتضى أن تكون الادارة على بينــة من كافة الظروف التى تمكنها من ذلك ٠

ويخلص مما تقدم أنه وان كان القيد لمجرد بيان المصرف المــالى الذى يصرف منه الموظف مرتبه جائزا الا أن القيــد على درجــة أعلى باعتباره ترقية مآلا غير جائز فى ظل القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ٠

(فتوى رقم ٣١٥ — فى ١٩٦١/٤/٥)

قاعــدة رقم (٢٩)

المبــــدأ :

قيد الموظف على درجة أعلى من درجته — لايجوز أن يرقى الى تلك الدرجة الأعلى بالاختيار حتى ولو استوفى المــدد ، وذلك تطبيقــا لأحكام قرار رئيس الجمهورية بالقانون رقم ٣٠٨ لسنة ١٩٥٩ ٠

ملخص الفتوى :

تقضى المادة ٢٥ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بأن : « تعتبر

الأقدمية فى الدرجة من تاريخ التعيين فيها » • ومن ثم لايجوز اسناد أثر قرار الترقية الى تاريخ سابق على تاريخ صدوره ، بارجاع أقدمية الموظف الى تاريخ استكمال المدة المقررة قانونا للترقية •

وطبقا لأحكام قرار رئيس الجمهورية بالقانون رقم ٣٠٨ لسنة ١٩٥٩ أصبحت جميع الترقيات الى الدرجة الثانية وما دونها بالأقدمية المطلقة فى الدرجة اعتبارا من أول أغسطس ١٩٥٩ ، ومن ثم لايجوز أن يرقى بالأختيار الموظف الذى كان مقيدا على الدرجة الرابعة لحين استكمال المدة القانونية فيرقى بالاختيار •

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية الى اعتبار أقدمية موظفى وزارة الخارجية فى الدرجة الرابعة الادارية من تاريخ ترقيتهم الى هذهالدرجة فعلا ، وان الترقية بالاختيار أصبحت ممتنعة لغاية الدرجة الثانية وفقا القانون رقم ٣٠٨ لسنة ١٩٥٩ سالف الذكر ، ومن ثم تمتنع ترقية الموظف المشار اليه الذى كان مقيدا على الدرجة الرابعة بطريق الاختيار •

(فتوى ٣١٥ فى ١٩٦١/٤/٥)

قاعدة رقم (٣٠)

المبدأ :

الرخصة التى خولها المشرع للادارة فى اجراء الترقية بالتطبيق للمادة ٢٢ من قانون نظام موظفى الدولة — اعتبارها استثناء من قواعد الترقية المنصوص عليها بالمواد ٣٨ و ٣٩ و ٤٠ من ذلك القانون — اعمال الادارة لهذه الرخصة أيا كانت طبيعة الوظيفة المرقى اليها ، ولو كانت غير متميزة بطبيعتها بحسب تخصيص الميزانية •

ملخص الحكم :

ان المادة ٢٢ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة مرت بمرحلتين تشريعيتين كان نصها فى المرحلة الأولى يجرى كما يلى :

« لا تمنح الدرجة المخصصة للوظيفة الا لمن يقوم بعملها فعلا ولا يجوز بغير مرسوم أن يقيد الموظف على درجة وظيفة من الوظائف التى يكون التعيين فيها بمرسوم » وقد قصد بهذا النص ألا يرقى موظف على درجة وظيفة اذا كان لا يقوم بأعبائها ، اذ التلازم واجب بين الدرجة والوظيفة ، ولكن لما كانت بعض الوظائف تزداد أعباؤها ومسئولياتها ، وقد يدعو ذلك الى رفع درجة الوظيفة تمشيا مع قاعــدة الأجر نظير العمل ، كما أن بعض الموظفين يندبون أو يقيدون على وظائف أعلى من درجاتهم وليس من المصلحة بعد أن تثبت صلاحيتهم للقيام بأعباء تلك الوظائف أن ينقلوا منها ليشغلها غيرهم ، لذلك صدر القانون رقم ٥٧٩ لسنة ١٩٥٢ فى ٢٠ من نوفمبر سنة ١٩٥٢ بتعــديل الفقرة الأولى من المادة ٣٢ السالفة الذكر على الوجه الآتى : لاتمنح الدرجة المخصصة للوظيفة الا لمن يقوم بعملها فعلا واذا قام الموظف بأعباء وظيفة درجتها أعلى من درجته لمدة سنة على الأقل سواء بطريق الندب أو القيد على الدرجة أو رفعها جاز منحه الدرجة اذا توافرت فيــه شروط الترقيــة اليها ... » • وغنى عن البيان أن ذلك جوازى للادارة متروك لتقديرها كما أن الندب أو القيد لا يكسب الموظف المندوب أو المقيد على وظيفة درجتها أعلى من درجته لمدة تقل عن سنة أى حق فى الترقية الى الدرجة الأعلى ، اذا ألغى ندبه أو قيده عليها خلال السنة (المذكرة الايضاحية للقانون المذكور) ويظهر من ذلك أن القانون المشار اليه قد استحدث حكما تشريعيا أعطى الادارة بمقتضاه رخصة فى ترقية الموظف المندوب أو المقيد على وظيفة درجتها أعلى وقام بأعبائها خلال تلك المدة لمــدة سنة على الأقل الى درجتها متى توافرت فيه شروط الترقيــة اليها • وهذه الرخصة استثناء من قواعد الترقيــة حسبما نصت عليــه المواد ٣٨ ، ٣٩ ، ٤٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة ، فتجوز الترقية بمقتضى المادة ٢٢ معدلة دون التقيــد بنسبة الأقدمية أو بنسبة الاختيار أو البدء بالجزء المخصص للأقدمية •وهذه الرخصة تعملها الادارة بمقتضى هذا التعديل أيا كانت طبيعة الوظيفة المرقى اليها ، ولو كانت غير متميزة بطبيعتها بحسب الميزانية •

(طعن رقم ١٩٥ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٥٦/٦/٣٠) •

قاعـــدة رقم (٣١)

المبـــدأ :

الرخصـــة التى خولها المشرع للادارة بالتطبيق للمادة ١/٢٢ من قانون الموظفين فى ترقية موظف يقوم بأعباء وظيفة درجتهـــا أعلى من درجته بطريق الندب ــ وجوب أن يتطاول هذا الندب لمـــدة سنة على الأقل ــ عند تخلف هذا الشرط يتعين التزام قواعد الترقيـــة الواردة بالمواد ٣٨ و ٣٩ و ٤٠ من القانون سالف الذكر •

ملخص الحكم :

ان المادة ٢٢ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة ــ بصيغتها المعدلة بالقانون رقم ٥٧٩ لسنة ١٩٥٣ الصـــادر فى ٣٠ من نوفمبر سنة ١٩٥٣ ــ كانت تجرى فقرتهـــا الأولى بما يأتى : « لا تمنح الدرجة المخصصة للوظيفة الا لمن يقوم بعملها فعلا ، واذا قام الموظف بأعباء وظيفة درجتها أعلى من درجته لمدة سنة على الأقل، سواء بطريق الندب أو القيد على الدرجة أو رفعها جاز منحه الدرجة اذا توافرت فيه شروط الترقية اليها » • ويستفاد منها أن ثمة شرطـــا جوهريا يتوقف على توافره جواز استعمال الرخصة التى خولتها الادارة بموجب هذه الفقرة بالنسبة الى ترقية موظف يقوم بأعبـــاء وظيفـــة درجتها أعلى بطريق الندب ، وهذا الشرط هو أن يتطاول هذا الندب لمدة سنة على الأقل قبل حصول الترقية وغنى عن البيـــان أن رخصة الترقية التى أعطيتها الادارة أيا كانت طبيعة الوظيفة المرقى اليها ولو كانت غير متميزة ــ انما تتمخض استثناء من قواعد الترقيـــة حسبما نظمتها المواد ٣٨ و ٣٩ و ٤٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بحيث اذا اختل شرط المدة امتنع على الادارة بداهة استعمال هذه الرخصـــة ووجب عليها التزام قواعد الترقية المنصوص عليها فى المواد ٣٨ ، ٣٩ ، ٤٠ من القانون المشار اليه •

(طعن رقم ٧٩٣ لسنة ٣ ق ــ جلسة ١٩٥٧/١٢/٧) •

قاعـــدة رقم (٣٢)

المبـــدأ :

ندب أحد الموظفين للقيام بأعباء وظيفة درجتها أعلى من درجته لمدة سنة ــ تركه فى الترقية الى درجة هذه الوظيفة بالرغم من استيفائه شروط المادة ٢٢ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ وترقية من لم يصلح أصلا لشغلها ــ يجعل موقف الادارة مشوبا باساءة استعمال السلطة.

ملخص الحكم :

لا محل للقول بأن جهة الادارة فى حل من ترقيـــة الموظف الذى تثبت صلاحيته لأعمال الوظيفة التى ندب اليها متى توافرت فيه الشرائط القانونية التى استلزمتها المادة ٢٢ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ، اذ مؤدى هذا القول يضع الجهة الادارية فى موقف شاذ لأنها تكون قد أساءت استعمال سلطتها فرقت من لم يصلح أصلا لشغل هذه الوظيفة بعد أن ثبت صـــلاحية موظف آخر لها . وليس بصحيح أن الادارة فى هذا المجال ، بالخيار بين أعمال قاعدة أصلية ، وقاعدة استثنائية وانما الصحيح أنها أمام قاعدتين أصليتين فلها أن ترقى مباشرة من عليه الدور فى الترقية كما أن لها أن تندب غيره حتى اذا ما ثبتت صلاحية الموظف المنتدب للوظيفة الأعلى عينته عليها فاذا ما اختارت طريق النـــدب لم تعد فى حل من ترقية من ثبتت صلاحيته للوظيفة التى ندب اليها متى توافرت فيه شروط المادة ٢٢ .

(طعن رقم ٩٢٤ لسنة ٤ ق ــ جلسة ١٩٦١/٢/١٨) .

قاعـــدة رقم (٣٣)

المبـــدأ :

لا يلزم فى الندب المعنى فى المادة ٢٢ من قانون الموظفين أن يكون بين ادارات مستقلة اذ ليس ما يمنع أن يكون داخل الادارة الواحدة ــ شروط تطبيق هذه المادة .

ملخص الحكم :

ان القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ لم يشترط فى الندب أن يكون ندبا محليا بل جاء نص المادة ٢٢ منه عاما مطلقـا والمطلق يجرى على اطلاقه ما لم يوجد نص يقيده ، والندب قد يجرى بين ادارات مستقل بعضها عن البعض الآخر وهذه هى الصورة المألوفة للندب ولكن ليس ما يمنع أن يكون الندب داخل الادارة الواحدة • فالمقصود من المـادة ٢٢ هو الحصول على العناصر الصالحة للقيام بأعمال الوظيفة المنتدب اليها واختيار صلاحية تلك العنـاصر وانتقـاؤها من مختلف الادارات والأقسام دون التقيد بالقواعد الجارية • ولقد جاءت المادة ٢٢ فى الباب الخاص بالتعيينات وليست فى باب الترقيات والحكمة فى ذلك أن الموظف الذى يصلح لوظيفة أعلى بعد ندبه لها مدة سنة على الأقل لا يمكن أن يخضع لقواعد الترقيات العادية بل هو يعين فى الوظيفة الأعلى وكفاءته وصلاحيته التى تثبت خلال السنة التى قام فيها بأعباء الوظيفة الأعلى، ولذلك لم يشترط القانون أكثر من شرطين لجواز التعيين فى وظيفة أعلى بالتطبيق لنص المادة ٢٢ : (١) أن يقوم الموظف بعمل الوظيفة الأعلى لمدة سنة على الأقل حتى تتبين صلاحيته للقيـام بأعبائهـا • (٢) وألا يتضمن تعيينه فى الوظيفة الأعلى طفرة فى التسلسل الوظيفى أو اهدارا لشرط المدة المقرر قضاؤها فى الدرجة الأدنى ومن ثم اشترط القـانون أن يكون الموظف صالحا للترقية •

(طعن رقم ٩٢٤ لسنة ٤ ق — جلسة ١٩٦١/٢/١٨) •

رابعـا : ترخص جهة الادارة فى اختيار الوقت الملائم للترقية :

قاعـدة رقم (٣٤)

المبـــدأ :

ترخص الادارة فى اختيار وقت اجراء الترقية — استنفاد ولايتها باستعمال هذا الحق — عدم جواز التمسك به بعد الغاء قرار الترقية أو سحبه •

ملخص الحكم :

انه وان كانت الادارة تترخص بمـا لها من ولاية اختيـارية فى اصدار حركات الترقية وتوقيتها الا أنها متى كشفت عن نيتها فى اصدار حركة فى وقت معين فليس لها أن تعود بعد الغاء هذه الحركة أو سحب القرار الصادر بها وتتمسك بهـذا الحق بعـد أن استنفدت ولايتهـا باستعماله فى موعد سبق لها تحديده •

(طعن رقم ٥٣٤ لسنة ٥ ق — جلسة ١٩٦٠/١١/١٢) •

قاعـدة رقم (٣٥)

المبـــدأ :

اجراء الترقية أو عدم اجرائها فى وقت معين — مسألة ملاءمة — استقلال الادارة بتقديرها — ارجاء الوزير شغل درجة ما — ترخصه فى ذلك — لا يغير من هذا الحق اقتراح لجنة شئون الموظفين شغلها •

ملخص الحكم :

ان القرار الصادر من الوزير بتأجيل ترقية المدعى ان هو الا قرار بعدم ملاءمة اجراء الترقية فى الوقت الذى اقترحت اللجنـة اجراءها فيه ، وقد جرى قضاء هذه المحكمة على أن اجراء أو عدم اجراء الترقية فى وقت معين هو مسألة ملاءمة تستقل جهة الادارة بتقـديرها حسب ظروف الأحوال ومقتضيات الصالح العام وحاجة العمل ، باعتبار ذلك من مناسبات اصدار القرار الادارى ، ومن ثم فانه اذا رأى الوزير ارجاء شغل درجة أو أكثر فهذه مسألة يترخص فى تقديرها بلا معقب عليه ، كما أن مجرد صدور اقتراح من اللجنة بشغل الوظيفـة لا يغير من الموقف ولا يسلب الوزير سلطة الأرجاء •

(طعن رقم ١٠٧٥ لسنة ٥ ق — جلسة ١٩٦٠/١١/١٢) •

قاعـــدة رقم (٣٦)

المبـــــدأ :

ميعاد الترقيــة ــ مدى ترخص جهة الادارة فى تحـــديد ميعاد الترقية ــ متى كشفت الادارة عن نيتها فى اصدار الترقية فى وقت معين فليس لها أن تعود بعد الغاء هذه الحركة وتتمسك بحقها فى اختيـــار ميعاد الترقية .

ملخص الحكم :

ان الثابت من الأوراق انه فى ١٤ من أبريل سنة ١٩٦٦ تاريخ صدور قرار المحافظة رقم ٧٠١ لسنة ١٩٦٦ بترقية السيد / .... الى الدرجة الرابعة الادارية ، كان المطعون ضده يشغل وظيفة مدير شئون العاملين بمجلس مدينة طنطا من الدرجـــة الخامسة بمجموعة الوظائف التنظيمية والادارية وترجع أقدميته فيها الى ٢١ من فبراير سنة ١٩٦٣، وأن السيد .. .. .. ترجع أقدميته فى الدرجة الخامسة بالمجموعـــة المذكورة الى ٢٠ من يولية سنة ١٩٦١ وقد نقل من وزارة الداخلية الى محافظة الغربية من ١٦ من نوفمبر سنة ١٩٦٥ ، وأن الطاعنة قد رقت العامل الأخير بالقرار رقم ٧٠١ لسنة ١٩٦٦ المشار اليه قبل مضى سنة على نقله استنادا الى توجيهات مجلس الوزراء الصادرة فى أبريل سنة ١٩٦٦ والتى تقضى باضافة سنتين الى الحد الأدنى المقرر فى قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة للترقية الى الدرجة الرابعة الادارية وهو سنتان بمقولة أن أعمال هذه التوجيهات يقضى بعدم جواز ترقية المطعون ضده وترقية السيد .. .. .. تطبيقا لحكم المادة ٢٣ من القانون ٤٦ لسنة ١٩٦٤ التى تجيز ترقية العامل المنقول قبل مضى سنة اذا لم يكن بين عمال الوحدة المنقول اليها العامل من يستوفى الشروط القانونية للترقية خلال هذه السنة . وأنه بعد تعديل توجيهات مجلس الوزراء فى ٢٠ من أبريل سنة ١٩٦٦ باضافة سنة واحدة الى الحـــد الأدنى المقرر قانونا للترفيه بدلا من سنتين ومن ثم توفر شروط الترقية فى المطعون ضده أصدرت المحافظة فى ٨ من مايو سنة ١٩٦٦ القرار رقم ٨٨٥ لسنة ١٩٦٦

بسحب ترقية السيد .. .. .. الى الدرجة الرابعة الادارية لعـدم جواز ترقيته قبل مرور سنة على نقله الى المحافظة ، ولم ترق المحافظة المطعون ضده مستندة فى ذلك الى أن توجيهات مجلس الوزراء تقضى باجراء الترقيات فى شهر ديسمبر كل عام .

من حيث أنه بالرجوع الى نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ يبين أن المادة ٢٣ منـه تنص على أنه « لا يجوز الترقية بأية حال قبل انقضاء المدة المقررة للترقية فىجداول التوصيف التى يعتمدها المجلس التنفيذى ، كما لا تجوز ترقية العامل المنقول الا بعد مضى سنة على الأقل ما لم تكن الترقية بالاختيار أو فى وظائف الوحدات المنشأة حديثا أو لم يكن بين عمـال الوحدة المنقول اليها العامل من يستوفى الشروط القانونية للترقية خلال هذه السنة كما يبين من الجدول المشار اليه أن الحد الأدنى للترقية الى الدرجةالرابعة سنتان . ومن حيث أنه قد استبان لهـذه المحكمة من الاطـلاع على التوجيهات العامة الصادرة منرئيسالوزراء فىشأن شغلالدرجاتالخالية أو التعيين فيها أنها أبلغت لمحافظة الغربية فى ٧ من أبريل سنة ١٩٦٦ ونصت فى البند (٣) منها على قصر اجراء حركة الترقيات بالنسبة لكافة العاملين فى جميع الجهات على مرة واحدة فى السنة وتكون خلال شهر ديسمبر من كل عام وذلك اعتبارا من السنة المالية ٦٦/٦٧ مع السماح باجراء حركة الترقيات المنتظرة فى أبريل سنة ١٩٦٦ ، وقضت فى البند (٤) بأنه عند الترقية الى درجة أو فئة أعلى تضاف سنتان الى الحـد الأدنى المقرر قانونا وتطبق هذه القاعدة على الترقيات التى تجرى فى أبريل سنة ١٩٦٦ . وقد عدل رئيس الوزراء هذا البند فى تاريخ لاحق من شهر أبريل سنة ١٩٦٦ بخطاب أبلغ الى محافظ الغربية فى ٢٠ من أبريل سنة ١٩٦٦ ويقضى هذا التعديل باضافة سنة واحدة الى الحـد الأدنى المقرر قانونا للترقية بدلا من سنتين ، ونص التعديل على تطبيق هذه القاعدة المعدلة على الترقيات التى تجرى فى أبريل سنة ١٩٦٦ . ويستفاد مما تقدم أن توجيهات رئيس الوزراء فى خصوصية قصر اجراء الترقيات على مرة واحدة خلال شهر ديسمبر من كل عام انما يعمل بها اعتبارا من السنة المالية ١٩٦٦/١٩٦٧ أى اعتبارا من أول يوليـة سنة ١٩٦٦ وليس قبل هذا التاريخ ، وأن القاعدة المعدلة لمدة الحـد الأدنى

المقررة للترقية السالفة البيان تسرى على الترقيات التى تجرى فى أبريل سنة ١٩٦٦ •

ومن حيث أن قضاء هذه المحكمة قــد استقر على أنه وان كانت الادارة تترخص بما لها من ولاية اختيارية فى اصدار حركات الترقية وتوقيتها الا أنها متى كشفت عن نيتها فى اصدار حركة فى وقت معين فليس لها أن تعود بعد الغاء هذه الحركة أو سحب القرار الصادر بها وتتمسك بهذا الحق بعد أن استنفذت ولايتها باستعماله فى موعد سبق لها تحديده • وأنه اذا ثبت أن الادارة قد أصدرت قرارها بالترقية على نحو خاطىء فان تصويب هذا القرار يقتضى رد الأمور الى وضــعها الصحيح باعتبار ترقية المدعى راجعة الى وقت صدور القرار المسحوب ومن ثم فانه اذا سحبت الادارة قرارها المطعون فيه بأن استجابت الى ترقية المدعى دون ارجاعها الى تاريخ الحركة الأولى فانها تكون قــد سحبته سحبا جزئيا فيتعين والحالة هذه تصويب الوضع بارجاع أقدمية المدعى الى تأريخ تلك الحركة •

ومن حيث أنه تأسيسا على ماتقدم ، ولمــا كان الثابت من أوراق الطعن أن أقدمية المطعون ضده فى الدرجة الخامسة الادارية ترجع الى أول مارس سنة ١٩٦٣ أى أنه أمضى فى هذه الدرجة أكثر من سنتين وهى المدة المقررة قانونا فمن ثم فقد كان مستوفيا لشروط الترقية الى الدرجة الرابعــة الادارية وقت صــدور القرار رقم ٧٠١ لسنة ١٩٦٦ الصادر فى ١٤ من أبريل سنة ١٩٦٦ بترقيــة السيد / •• •• •• الى هذه الدرجة اعتبارا من ١٢ من أبريل ســنة ١٩٦٦ بما فى ذلك الشرط الخاص بالحد الأدنى للمدة المطلوبة للترقية الى هذه الدرجــة طبقــا لتوجيهات رئيس الوزراء المعدلة وهو ثلاث سنوات ، وترتيبا على ذلك فانه ما كان يجوز للجهة الادارية الطاعنة ترقية العامل المــذكور دون المدعى اذ أن الأول كان قد تخلف بالنسبة اليه شرط انقضاء السنة على نقله الواجب توفره أما وقد أصدرت الجهة المذكورة القرار رقم ٧٠١ لسنة ١٩٦٦ المشار اليه على نحو خاطىء لمخالفته لحكم المادة المذكورة فان تصويب هذا الخطأ يقتضى رد الأمور الى وضعها الصحيح ليس فقط بسحب القرار الخطأ سحبا جزئيا وانما بترقيــة المطعون ضــده

أعتبارا من تاريخ صدور القرار المسحوب فى ١٢ من أبريل سنة ١٩٦٦، واذ امتنعت الادارة عن اصدار هذا القرار تكون قد خالفت القانون • ويكون الحكم المطعون فيه وقد قضى بالغاء هذا القرار السلبى قد التزم صحيح حكم القانون فى هذا الشق منه •

(طعن رقم ٢٨٩ لسنة ١٦ ق جلسة ١٩٧٤/٢/٢٤) •

خامسا : فى شأن الترقية لايضار الموظف من تراخى جهـة الادارة فى اجراء معين :

قاعـدة رقم (٣٧)

المبـــدأ :

تراخى الادارة فى تسوية حالة الموظف طبقا للقوانين واللوائح ـ لا يجوز أن يضار به الموظف متى كان لهذه التســوية أثر قانونى فى الترقيــة مستقبلا ـ ترك الادارة الموظف فى الترقيـــة بسبب هــذا التراخى ـ غير جائز •

ملخص الحكم :

يجب ألا يضار الموظف بتراخى جهة الادارة فى تسوية حالته طبقا للقوانين واللوائح متى رتبت له حقا من تاريخ معين ، وكان لذلك أثره قانونا فى الترقية مستقبلا ، اذ قد يترتب على اغفال ذلك فوات فرصة الترقية بالنسبة اليه ، ويقطع فى ذلك أن المشرع قد راعى ، فى المواد من ١٠٣ الى ١٠٦ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظامموظفى الدولة فيما يتعلق بالموظفين الذين صدرت فى حقهم جزاءات تأديبية أو المحالين الى المحاكمة التأديبية ولما يفصل فى أمرهم ، عدم الحاق الضرر بهم ، اذا احتجز الدرجة للموظف لمدة سنة فى حالة الخصم من مرتبه لغاية خمسة عشر يوما أو فى حالة تأجيل العلاوة لذنب اقترفه ، كما تحجز للمحالين الى التأديب لمدة سنة الى أن تتم المحاكمة فان استطالت لأكثر من ذلك وثبت عدم ادانة الموظف وجب عنـد ترقيتـه حساب

الترقية فى الدرجة المرقى اليها من التاريخ الذى كانت تتم فيه لو لم يحل الى المحاكمة التأديبية ، ومن ثم فان الأولى — بحسب نصوص القانون واللوائح — أن لايضار الموظف بفوات الترقية عليه فى حينها بسبب لا دخل لارادته فيه هو عدم قيام جهة الادارة بتسوية حالته فى الوقت المناسب بمقتضى القوانين واللوائح ولا سيما أن المدعى قد طالب مرارا بهذه التسوية فى الميعاد القانونى دون توان عقب تعيينه فى خدمة الوزارة .

(طعن رقم ٩٠٣ لسنة ٣ ق جلسة ١٩٥٨/١٢/٦) .

قاعدة رقم (٣٨)

المبدأ :

القرار الصادر من الجهة الادارية بندب أحد شاغلى وظائف المجموعة التخصصية من مجموعة الوظائف التنظيمية والادارية ثم تثبيته فى هذه الوظيفة بعد ذلك — تراخى الجهة الادارية فى نقل فئته المالية من المجموعة الوظيفية الأولى الى المجموعة الثانية — لا يجوز تخطى هذا العامل فى حركة الترقيات التى أجريت لشاغلى وظائف المجموعة التنظيمية والادارية خلال الفترة من تاريخ تثبيته فى هذه المجموعة وحتى تاريخ نقل فئته المالية اليها طالما توافرت فيه شروط الترقية — أساس ذلك — أنه يجب ألا يضار العامل من تراخى جهة الادارة فى اجراء هذا النقل الذى يعتبر واجبا عليها دون توقف على ارادة العامل اذ يجب على الادارة أن تضع العاملين فى المجموعات الوظيفية التى تتمشى مع طبيعة أعمالهم تطبيقا لقوانين العاملين وقواعد الميزانية .

ملخص الحكم :

ومن حيث أن مبنى الطعن فى هذا الحكم أنه قد بين فى أسبابه أن الطاعن انتدب الى وظيفة ادارية ثم ثبت فيها بمقتضى الأمر التنفيذى رقم ٢٣ بتاريخ ١٩٦٥/١٠/٢٦ واذا كانت الادارة لم تقم بنقله من المجموعة التخصصية الى مجموعة الوظائف التنظيمية والادارية الا اعتبارا من ١٩٦٨/٧/١ بمقتضى القرار رقم ٨٣٣ فى ١٩٦٨/١١/١١ .

فان الطاعن لايضار من تراخى جهة الادارة فى اجراء النقل وهو واجب عليها وليس متوقفا على ارادة الطالب ، اذ يجب على الادارة أن تضع العاملين فى المجموعات التى تتمشى مع طبيعة أعمالهم تطبيقا لقوانين العاملين وقواعد الميزانية • ويكون الطاعن بالكادر الادارى عند الترقية التى صدر بها القرار المطعون فيه واذ تضمن ترقية كل من ترجع أقدميته فى الدرجة الرابعة الادارية الى ١٩٦٤/٧/١ وأقدمية الطاعن فى هذه الدرجة ترجع الى هذا التاريخ فانه يكون مستحقا الترقية بذلك القرار ويتعين الحكم بالغاء تخطيه فيه ويضيف ان القرار اذ صدر فى ١٩٦٨/١٢/٥ فان هذا التاريخ هو المعول عليه فى تحديد وضع الطاعن وقد صدر قرار نقله الى الكادر الادارى من قبله بتاريخ ٦٨/١١/١١ ولا يغير من ذلك أن يرجع القرار المطعون فيه الترقية الى تاريخ ١٩٦٧/١٢/٢٦ •

ومن حيث أن للادارة أن تنقل العامل من وظيفة تخصصية عالية الى وظيفة من المجموعة التنظيمية الادارية ، واذا كان للعامل أن يطلب مثل هذا النقل ، الا أن اجراءه لا يتوقف على هذا الطلب ولا يصدر عنه ، بل يصدر عما تقدره الادارة من توزيع العاملين لديها بين مختلف وظائفها ابتغاء أحسن الأجواء فى أداء واجباتها ، واذ يبين من أوراق ملف الخدمة « ص ١٦٨ » أن الطاعن ثبت فى وظيفة مفتش ادارى التى يشغلها فعلا منذ ندبه للعمل فيها وكان ممن انطبقت عليهم شروطالتثبت فى وظائفهم الادارية حال صدور الأمر التنفيذى رقم ٢٣ بتاريخ ١٩٦٥/١/٢٦ فان الادارة تكون قد أفصحت عن ارادتها فى نقل الطاعن من الكادر الفنى العالى الى الكادر الادارى بذلك القرار ويعتبر الطاعن فى الكادر الادارى من ذلك التاريخ ، ولا يعدو أمر الطلب الذى تقدم به الطاعن فى ١٩٦٨/١/٢٧ فى شأن هذا النقل وما أصدرته الادارة مستجيبة له أن يكن تنفيذا لما يقتضيه النقل برفع اسم الطاعن من الكادر الفنى الحالى واثباته فى الكادر الادارى اثباتا ماديا لا يتراخى اليه أثر النقل الذى تحقق منذ صدور قراره سنة ١٩٦٥ •

ومن حيث أن الثابت من الأوراق أن الوزارة المطعون ضدها أصدرت الأمر التنفيذى رقم ٥٥ بتاريخ ١٩٦٨/١/٢٨ بترقية بعض

العاملين بالكادر الادارى فيها الى الدرجة الثالثة التنظيميـة الادارية وتظلم بعض العاملين من تخطى المنقولين من الكادر الكتابى للموجودين أصلا بالكادر الادارى فى هذه الترقية فسحب القرار وأعيـد ترتيب الأقدميات وأصدرت الوزارة قرارها المؤرخ ١٩٦٨/١١/٢٨ الذى تضمنه الأمر التنفيذى رقم ٨٨٧ بتاريخ ١٩٦٨/١٢/١٥ بترقية العاملين الذين تبدأ أقدميتهم فى الدرجة الرابعة بالـكادر العالى من ١٩٦٤/٧/١ الى الدرجة الثالثة التنظيمية والادارية ترقية منسحبة الى ١٩٦٧/١٢/٢٦ تاريخ نفاذ القرار المسحوب وعلى الدرجات التى خلت بسحبه • واذ ترجع أقدمية الطاعن فى الدرجة الرابعة العالية الى التاريخ الذى حدده قرار الترقية وقد تبين أنه كان فى الكادر الادارى من قبل ٦٧/١٢/٢٦ على خلاف ماذهب اليه الحكم المطعون فيه واذ لم يثبت فى جانب الطاعن ما يمنعه الترقية بالأقدمية ، فانه يكون قد تخطى بغير حق فى القرار الذى يطعن فيه ، ويتعين الغاء الحكم المطعون فيه والغاء ذلك القرار والزام المطعون ضدها المصروفات •

(طعن رقم ١١٨٦ لسنة ١٨ ق — جلسة ١٩٧٨/٦/٢٤)

سادسا : متى يكون قرار الترقية المخالف للقـانون باطلا ومتى يكون معـدوما ؟ :

(أ) اعتبار قرار الترقية معدوما اذا لم يتوافر ركن النية :

قاعـدة رقم (٣٩)

المبـــدأ :

اتجاه نية الادارة الى ترقية من ترجع أقـدميته الى تاريخ معين — ترقية عامل على فهم أنه يتوافر فيه هذا الشرط بينما هو فاقده — اعتبار قرار الترقية معدوما لتخلف ركن النية فيه •

ملخص الحكم :

واذا كانت جهة الادارة قد حددت من قبل نيتها فيمن تتجه اليه

هذه النية باحداث الأثر القانونى ، فاشترطت فى المرقى أن ترجع أقدميته فى الدرجة المرقى منها الى تاريخ معين ، وكان تحديد النية من قبل بحسب هذا الشرط هو الأساس لأصدار القرار بتعيين الاشخاص المرقين بذواتهم فلا يعدو قرار الترقية والحالة هذه أن يكون اجراءا تطبيقيا لنية من قبل ، ومن ثم فاذا رقى شخص بدون حق على فهم أنه يتوافر فيه شرط الأقدمية بينما هو فاقده فان قرار الترقية بالنسبة اليه يكون فى الواقع من الأمر قد فقد ركن النية على وجه ينحدر به الى درجة الانعدام فلا يكتسب أية حصانة ولو فات الميعاد المحدد للطعن بالالغاء أو السحب بل يجوز الرجوع فيه والغاؤه فى أى وقت •

(طعن رقم ٨٣ لسنة ١٣ ق — جلسة ١٩٧١/١٢/١٩) •

(ب) عدم استكمال الموظف المدة التى يقضيها فى الدرجة يترتب عليه بطلان القرار وليس انعدامه •

قاعدة رقم (٤٠)

المبدأ :

قرار ترقية الموظف من الدرجة السادسة الى الدرجة الخامسة دون أن يكون قد استكمل مدة الثلاث سنوات التى يجب على الموظف أن يقضيها فى الدرجة السادسة كحد أدنى للترقية الى الدرجة الخامسة تطبيقا للجدول المرافق للقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفى الدولة هو قرار مخالف للقانون — جزاء مخالفة القرار الادارى للقانون هو البطلان ولا ينحدر هذا العيب به الى درجة الانعدام — نتيجة ذلك أنه اذا انقضى على صدوره أكثر من ستين يوما دون الغائه أو سحبه أصبح قرارا نهائيا يولد لمن صدر فى شأنه حقا مكتسبا لايجوز المساس به •

ملخص الحكم :

ان الثابت من نموذج بيانات الخدمة عن الأفراد العسكريين المنقولين الى وظائف مدنية (المودع بملف خدمة المدعى) انه رقى الى

درجة مساعد تعليم أولى بالقوات المسلحة اعتبارا من ١٩٦٠/٦/١ ، ثم نقل الى وظيفة مدنية بمحافظة أسوان فى عام ١٩٦١ ومن ثم فان الراتب المقرر للرتبة العسكرية التى كان يشغلها وقت نقله يدخل فى مربوط الدرجة السابعة ، واذ صدر القرار الجمهورى رقم ٢٤٠٦ لسنة ١٩٦٢ متضمنا ترقيته الى الدرجة السادسة وهى درجة أعلى فمن ثم يكون هذا القرار قد صدر استنادا الى السلطة التقديرية المنصوص عليها فى المادة ١٢٥ من القانون رقم ٢٣٥ لسنة ١٩٥٩ فى شأن شروط الخدمة والترقية لضباط الشرف والمساعدين وضباط الصف والعساكر بالقوات المسلحة وبالتالى تتحدد أقدمية المدعى فى هذه الدرجة اعتبارا من ١٩٦٢/٧/١٩ تاريخ صدور القرار المذكور وليس من ١٩٥٨/١٠/١ وهو التاريخ الذى تمت على أساسه ترقيته الى الدرجة الخامسة بالقرار رقم ٩ لسنة ١٩٦٤ الصادر فى ١٩٦٤/١/٥ ، وبذلك فان المدعى فى هذا التاريخ لم يكن قد استكمل بعد مدة ثلاث سنوات التى يجب على الموظف أن يقضيها فى الدرجة السادسة كحد أدنى للترقية الى الدرجة الخامسة كما هو وارد بالجدول المرافق للقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ المشار اليه ويكون القرار المذكور اذ صدر على هذا النحو قد خالف القانون .

ومن حيث أن جزاء مخالفة القرار الادارى للقانون هو البطلان ، ولا ينحدر هذا العيب به الى درجة الانعدام ، بحيث اذا ما انقضى على صدوره أكثر من ستين يوما دون الغائه أو سحبه فانه يغدو قرارا نهائيا يولد لمن صدر فى شأنه حقا مكتسبا لا يجوز المساس به ، وذلك اعمالا لمبدأ استقرار المراكز القانونية التى أصبحت نهائية وحصينة .

(طعن رقم ٣٨٦ لسنة ١٦ ق — جلسة ١٩٧٦/٢/١) .

قاعدة رقم (٤١)

المبـدأ :

شرط الصلاحية الزمنية للترقية — الاخلال به يجعل القرار الصادر بالترقية باطلا لا منعدما — تحصن القرار فى هذه الحالة بمضى الميعاد دون سحب أو الغاء .

ملخص الفتوى :

انه فيما يختص بالترقية الى الدرجة الثانية قبل مضى عام على ترقيته الى الدرجة الثالثة ، فان الاخلال بشرط الصلاحية الزمنية للترقية — وهو من الشروط القانونية التى تطلب القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ توافرها فى الموظف لترقيته الى الدرجة التالية — يجعل قرار الترقية مخالفا للقانون ، ومن ثم باطلا فحسب ، دون أن ينحدر به عيب مخالفة القانون — لهذا السبب — الى درجة الانعدام ، وبالتالى فلا يجوز سحبه أو طلب الغائه الا خلال ميعاد الستين يوما المقررة قانونا لذلك ، بحيث اذا انقضى هذا الميعاد دون سحبه أو الطعن فيه بالالغاء اكتسب حصانة تجعله بمنجاة من السحب أو الالغاء.

(فتوى ١٤٢٣ فى ١٩٦٣/١٢/١٥) .

(ج) قرار الترقية استنادا الى تسوية يبين فيما بعد خطؤها قرار باطل وليس معدوما .

قاعدة رقم (٤٢)

المبـدأ :

القرار الادارى بالترقية الصادر استنادا الى تسوية تبين فيما بعد انها باطلة — جواز العدول عن هذه التسوية فى أى وقت — عدم جواز سحب القرار أو الغاؤها الا خلال الستين يوما — أساس ذلك — هو اعتبار القرار فى هذه الحالة باطلا ولا ينحدر العيب الذى شابه الى درجة الانعدام .

ملخص الفتوى :

أصدرت الجمعية العمومية للقسم الاستشارى فتوى فى ٧ من يونية ١٩٥٥ انتهت فيها الى أنه لما كانت قرارات التسوية ليست الا تطبيقا لقواعد آمرة مقيدة تنعدم فيها سلطة الادارة التقديرية من حيث المنح أو الحرمان ، فانه لا يكون ثمت قرار ادارى منشىء لمركز قانونى ،

وانما يكون القرار مجرد تنفيذ وتقرير للحق الذى يستمد من القانون مباشرة ، ومن ثم يجوز للسلطة الادارية سحب قراراتها التى من هذا القبيل فى أى وقت ، متى استبان لها مخالفتها للقانون ولا يكون هناك حق مكتسب فى مثل هذه الحالة يمتنع على الجهة الادارية المساس به .
وعلى ذلك تكون التسوية التى تجريها الادارة على خلاف أحكام قرار مجلس الوزراء الصادر فى ٥ من مارس سنة ١٩٤٥ باطلة ، ويجوز لها تعديلها فى أى وقت ، وتصحيح الاوضاع بما يتفق واحكام القواعد المنظمة لضم مدد الخدمة السابقة ، بيد أنه اذا ماترتب على سحب تلك التسوية الغاء قرار فردى انشأ مركزا ذاتيا واصبح بمنجاة من الطعن فيه لفوات المواعيد القانونية ، فانه لا يجوز المساس بالقرار المذكور عند تصحيح التسوية ، ولو كان ذلك القرار قد انبنى على التسوية الخاطئة — كما لو كان قد صدر قرار بالترقية ، واصبح حصينا من الالغاء لفوات ميعاد الطعن احتراما للحقوق المكتسبة واستقرارا للمراكز القانونية التى تمت لاصحاب الشأن .

وذلك فى حين أن الفتوى الصادرة من ادارة الفتوى والتشريع لرئاسة الجمهورية فى أول نوفمبر ١٩٥٩ — قد ذهبت غير هذا المذهب اذ جاء بهذه الفتوى أنه بالنسبة الى قرار ضم مدة الخدمة السابقة فانه لما كان هذا القرار قد صدر مخالفا لاحكام القرار الجمهورى رقم ١٥٩ لسنة ١٩٥٨ فقد تم سحبه اذ أنه من القرارات المبنية على سلطة مقيدة أو بعبارة أخرى من القرارات المنفذة لوضع قانونى يحدده القانون ذاته فهو يقرر الحق الذى يستمد من القانون مباشرة ، ومن ثم يجوز الغاؤه فى أى وقت ، متى استبانت مخالفته للقانون ، وأن اعمال آثار سحب قرار ضم مدة الخدمة السابقة قد يتناول ناحية أخرى بعض القرارات المترتبة على القرار المسحوب ولو كانت هذه القرارات قد استنفذت المدة المقررة للسحب أو الالغاء ذلك أنه يشترط لتطبيق قواعد السحب على المراكز الفردية التى تنشئها القرارات الادارية ، ان يكون الاساس الذى بنيت عليه القرارات باقيا على حاله لم يتغير ، ففى هذه الحالة وحدها يمتنع المساس بالمراكز الفردية . أما اذا كان الوضع الذى اكتسبه الموظف مترتبا على وضع آخر يجوز تعديله فى كل وقت اذا تبين خطؤه فلاشك أنه يجوز الغاء الوضع الاخير لانهيار سنده

القانونى . ولما كان قرار الترقية المترتب على قرار ضم مدة الخدمة السابقة — ومن شروطه استكمال المدة القانونية باعتبار ذلك شرط الصلاحية الزمنية للترقية — يعتبر متصلا بقرار ضم مدة الخدمة الباطل — والذى تم سحبه — اتصال السبب بالنتيجة ، بحيث يمكن القول بأن قرار ضم مدة الخدمة الذى تم سحبه كان وجوده مقدمة مباشرة لصدور قرار الترقية وممهدا له ، ولولاه لما صدر هذا القرار ، لذلك فان سحب القرار الاول يترتب عليه — كأثر من آثار السحب — سقوط قرار الترقية تلقائيا ويتعين على الادارة الغاؤه تنفيذا لاحكام آثار السحب بالنسبة الى القرار الاول ، دون التحدى بفوات مواعيد السحب .

وقد عرض هذا الموضوع على الجمعية العمومية للقسم الاستشارى للفتوى والتشريع بجلستها المنعقدة فى ٤ من يناير سنة ١٩٦١ فاستبان لها أن الاصل فى سحب القرارات الادارية الفردية غير المشروعة هو جواز سحبها أو طلب الغائها خلال ستين يوما من تاريخ صدورها ، بحيث اذا انقضى هذا الميعاد دون سحب أو طلب الغاء ، اكتسب القرار حصانة نهائية تعصمه من السحب والالغاء ، ويستقر لذوى الشأن حق مكتسب فيما يتضمنه القرار ، لا يجوز المساس به ، وكل اخلال بهذا الحق بقرار لاحق يعيب هذا القرار الأخير ويبطله ، ومرد ذلك الى وجوب التوفيق بين ما يجب أن يكون للادارة من حق فى أصلاح ما ينطوى عليه قرارها من مخالفة قانونية فى أى وقت ، وبين وجوب استقرار الاوضاع القانونية المترتبة على القرار الادارى ، وجعلها بمنجاة من الزعزعة والاضطراب ، مع مراعاة الاتساق بين الميعاد الذى يجوز فيه لصاحب الشأن طلب الغاء القرار الادارى بالطريق القضائى وبين الميعاد الذى يجوز فيه للادارة سحب القرار المذكور .

وقد خرج القضاء الادارى على مقتضى القاعدة السابقة بالنسبة الى قرارات التسوية المخالفة للقانون باعتبار انها ليست من القرارات الادارية التى يرد عليها ميعاد السحب أو الطعن ، فهى لا تتمتع بالحصانة المشار اليها — فالموظف له الحق فى طلب تسوية حالته خلال مدد التقادم ، كما يجوز للادارة أيضا خلال هذه المدد الغاء التسويات التى تتم على خلاف القانون ، بصرف النظر عن ميعاد الستين يوما .

وآية ذلك أن صاحب الشأن انما يستمد حقه فى تسوية حالته من القوانين واللوائح مباشرة ، دون حاجة الى صدور قرار ادارى بذلك ، والقرار الصادر فى هذا الشأن لا يعدو أن يكون — فى حقيقة الأمر — كاشفا للمركز القانونى الذى يستمده صاحب الشأن من القانون • وعلى هذا النحو فمتى ثبت — أن التسوية التى أجرتها الادارة قد تمت بالمخالفة للقانون ، فانها لا تتمتع بالحصانة ، ويحق للادارة الرجوع فيها وسحبها دون التقيد بميعاد الستين يوما ، المقرر لسحب القرارات الادارية غير المشروعة •

ويتعين بعد ذلك تحديد أثر سحب قرار التسوية غير المشروع (المخالف للقانون) على قرار الترقية الصادر استنادا اليه اذا كان هذا الأخير قد انقضى بالنسبة اليه الميعاد المقرر للسحب أو الطعن بالالغاء •

ولا جدال فى أن قرار الترقية — فى هذه الحالة — يرتبط بقرار — التسوية ارتباط النتيجة بالسبب ، بمعنى أن قرار التسوية يكون بمثابة ركن السبب بالنسبة الى قرار الترقية الصادر استنادا اليه ، ومن ثم فانه يترتب على سحب قرار التسوية زوال ركن السبب فى قرار الترقية ، وقد أجمع الفقه والقضاء الادارى على أن العيب الذى يشوب القرار الادارى فى سببه يؤدى الى بطلانه لا الى انعدامه ، ومن ثم فان سحب التسوية لا يؤدى الى انعدام قرار الترقية المستند اليها ، بل الى مجرد بطلانه • وبالتالى فانه يخضع لقاعدة تحصين القرارات الادارية غير المشروعة — سالفة الذكر — فلا يجوز سحبه أو الطعن فيه بالالغاء ، الا خلال ميعاد الستين يوما ، بحيث اذا انقضى هذا الميعاد اكتسب القرار حصانة نهائية تعصمه من السحب أو الالغاء •

ومن ناحية أخرى اذا ترتب على سحب قرار التسوية الاخلال بشرط الصلاحية الزمنية للترقية فى قرار الترقية الصادر استنادا الى التسوية المسحوبة بأن أصبحت أقدمية الموظف فى الدرجة التى كان يشغلها وقت التسوية لاتؤهله للترقية للدرجة الأعلى أو أصبح الموظف غير مستوف شرط المدة التى يجب قضاؤها فى درجته حتى تجوز ترقيته الى الدرجة التالية فان قرار الترقية — فى هذه الحالة — يكون مشوبا

بعيب مخالفة القانون ، لعدم توافر الشروط التى نص عليها القانــون لاجراء الترقية ، ومن ثم يكون باطلا فحسب ، دون أن ينحدر به عيب مخالفة القانون — للسبب المذكور — الى درجة الانعــدام ، ذلك أنه لا يترتب على مخالفة القرار الادارى للقانون — أى الاخــلال بشرط صحة محل القرار — انعدام هذا القرار ، بل مجرد بطلانه ، مادام ركن المحل قائما لم ينعدم ، والاخلال بشرط الصلاحية الزمنية للتــرقية — وهو من الشروط القانونية التى تطلب القانون توافرها فى المــوظف لترقيته من درجة الى الدرجة التالية — انما يعتبر اخلالا بشرط صــحة محل القرار فحسب ، دون أن يترتب عليه انعدام محل القرار ذاتــه ، ويترتب بالتالى على اعتبار قرار الترقية — فى هذه الحالة — باطــلا فحسب ، خضوعه لقاعدة تحصين القرارات الادارية غير المشروعــة بفوات ميعاد الستين يوما التى تقدم ذكرها .

ويخلص من كل ما تقدم أنه يترتب على سحب قرار التسوية غير المشروع اعتبار قرار الترقية الصادر استنادا اليه باطلا ، لمخالفتــه للقانون دون أن ينحدر به هذا العيب الى درجة الانعدام ، وبالتالى فلا يجوز سحبه أو طلب الغائه الا خلال ميعاد الســتين يوما ، بحيث اذا انقضى هذا الميعاد دون سحبه أو الطعن فيه بالالغاء اكتسب حصــانة تجعله بمنجاة من السحب أو الالغاء ، ولا يجوز المساس به عند تصحيح التسوية ، احتراما للحقوق المكتسبة واستقرار للمراكز القانونيــة التى تمت لذوى الشأن .

لهذا قررت الجمعية العمومية تأييد فتواها الصادرة بتاريخ ٧ من يونية سنة ١٩٥٥ .

(فتوى ١٤١ فى ١٩٦١/٢/١٣)

قاعــدة رقم (٤٣)

المبــدأ :

قرار الترقية الباطلة لاستنادها الى تسوية خاطئة يتحصن بمرور ستين يوما على القرار الصادر بها دون سحب أو الغاء .

ملخص الفتوى :

ان ما انتهت اليه ادارة الفتوى للجهازين المركزين للتنظيم والادارة والمحاسبات بكتابها المؤرخ ١٩٧١/١١/٢٣ من عدم افادة المهندس ٠٠٠٠ من أحكام القانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٦٧ هو بلا ريب الرأى القانونى فى هذه الخصوصية وهو ما سبق أن انتهت اليه اللجنة الأولى لقسم الفتوى بجلستها المنعقدة فى ١٩٧٠/٣/٣ حيث ذهبت الى أن القانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٦٧ لا يسرى الا على من عين فى غير الدرجة المقررة لمؤهله أو بمكافأة شاملة ، أما من عين ابتداء فى الدرجة المقررة لمؤهله ثم عين فى جهة أخرى فى ذات الدرجة أيضا فان ذلك العامل لا يكون أمامه سوى الافادة من قواعد ضم مدد الخدمة السابقة اذا توافرت فى شأنه شروط انطباقها وتأسيسا على ما تقدم وطالما أن المهندس ٠٠٠٠ قد عين فى الدرجة المقررة لمؤهله فانه لا يفيد فى أحكام القانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٦٧ .

ومن حيث أن الثابت أن المهندس ٠٠٠٠٠٠ قد أقر عند تعيينه بمصلحة التنظيم الصناعى بأنه ليست له مدة خدمة سابقة ، ولم يضمن مدة خدمته السابقة بالاستمارة رقم ١٥٣ ع.ح ، فانه يكون قد تخلف منه شرط من شروط انطباق قرار رئيس الجمهورية رقم ١٥٩ لسنة ١٩٥٨ فى شأن حساب مدد الخدمة السابقة فى تقدير الدرجة والمرتب وأقدمية الدرجة وبالتالى تعتبر أقدميته فى الدرجة السادسة (ق ٢١٠ لسنة ١٩٥١) من تاريخ تعيينه بمصلحة التنظيم الصناعى فى ١٩٦٣/١٢/١٦ وليس من ١٩٦٠/٩/١٠ .

غير أنه لما كان سيادتهقبل صدور هذه الفتوى — قد تقدم بتظلم بتاريخ ١٩٦٩/٧/١٧ الى السيد مفوض الدولة لوزارة الصناعة يطلب فيه رد أقدميته فى الدرجة السادسة الى تاريخ حصول زملائه الذين يسبقهم فى أقدمية التعيين على هذه الدرجة وأفاد السيد مفوض الدولة فى ١٩٦٩/١٠/٢ بأحقيته فى ارجاع أقدميته فى الفئة السادسة (ق ٤٦ لسنة ١٩٦٤) الى ١٩٦٧/١٢/١٢ بحيث يكون سابقا على أول المرقين فى هذا التاريخ وما يترتب على ذلك من آثار ، واعتمد السيد رئيس مجلس ادارة الهيئة بتاريخ ١٩٦٩/١٠/٦ رأى الأستاذ مفوض الدولة

وفات الهيئة تسوية حالة المتظلم بارجاع أقدميته فى الدرجة السادسة الى ١٩٦٧/١٢/٢ بدلا من ١٩٦٩/٣/١ وذلك بمقتضى الأمر الادارى رقم ١٣٤ لسنة ١٩٦٩ الصادر فى ١٩٦٩/١١/٩ ، لما كان ذلك فان السيد .... يعتبر مرقى الى الفئة السادسة اعتبارا من هذا التاريخ وتكون ترقيته بعد ذلك الى الفئة الخامسة محكومة لهذه الأقدمية ولو تبين أن ضم مدة خدمته السابقة كان تطبيقا خاطئا للقانون وانه لاحق له فى ضمها اذ لا يجوز المساس بقرار الترقية الذى تحصن بانقضاء ميعاد الستين يوما ولو تم سحب قرار ضم مدة الخدمة السابقة لبطلانه (فتوى الجمعية العمومية بجلسة ١٦ من مارس سنة ١٩٦٦) .

وتأسيسا على ما تقدم فان القرار رقم ٣ لسنة ١٩٧٢ الصادر فى ١٩٧٢/١/٨ بترقية المهندس .... الى الفئة الخامسة اعتبارا من ٧١/١٢/٣ اعمالا لقواعد الرسوب الوظيفى يعتبر قرارا سليما .

من أجل ذلك انتهى رأى الجمعية العمومية الى أنه ولئن كانت ترقية المهندس .. الى الفئة السادسة باطلة لاستنادها الى تسوية خاطئة الا أنها تحصنت لمرور الستين يوما على القرار الصادر بها دون سحب أو الغاء وبالتالى فان أقدميته فى الفئة السادسة تعتبر راجعة الى ١٩٦٧/١٢/٢ ، وتأسيسا على ذلك فان ترقيته بالرسوب الوظيفى اعمالا لأحكام قرار وزير الخزانة رقم ٣٥١ لسنة ١٩٧١ والتى تمت بالأمر الادارى رقم ٣ لسنة ١٩٧٢ بتاريخ ١٩٧٢/١/٨ تعتبر ترقية سليمة لا مطعن عليها .

(ملف رقم ٣٠٤/٣/٨٦ — جلسة ١٩٧٢/١٠/١٨) .

الفرع الخامس

لجنة شئون الموظفين ازاء الترقية

اولا : مدى امكان قيام تقدير لجنة شئون العاملين مقام التقارير فى تقدير كفاية المرشحين وصلاحيتهم :

قاعـــدة رقم (٤٤)

المبـــدأ :

المواد ٢١ و ٢٦ و ٢٩ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بشـــأن نظام العاملين المدنيين بالدولة ــ مفادها ان الترقية من الدرجـــة الثالثة وما يعلوها تكون كلها بالاختيار مع التقيد بالاقدمية فى ذات مرتبـــة الكفاية ــ خضوع شاغلى وظائف الدرجة الثالثة لنظام التقارير السنوية يترتب عليه أن ترقياتهم تتم على أساس تقدير كفايتهم حسبما ورد فى هذه التقارير ــ قصر اختصاص لجنة شئون العاملين على النظـــر فى ترقيات العاملين لغاية وظائف الدرجة الثالثة دون ما يعلوها ــ لا تثريب على جهة الادارة بمناسبة اجراء ترقيات الى وظائف الدرجة الثانية فى ١٩٦٥/٣/٢٤ ان تعهد الى لجنة شئون العاملين اختيار من ترشـــحه للترقية الى هذه الدرجة من بين شاغلى وظائف الدرجة الثالثـــة الذين كانوا يشغلون الدرجة الثانية فى ظل العمل بالقانون رقم ٢١٠ لســـنة ١٩٥١ بنظام موظفى الدولة وغير خاضعين لنظام التقـــارير الســـنوية بالتطبيق لاحكامه ــ يقوم تقدير لجنة شئون العاملين فى هذه الحـــالة مقام التقارير فى تقدير كفاية المرشـــحين وصلاحيتهم ــ أســـاس ذلك ان اللجنة بحكم تشكيلها واتصال اعضائها بالمرشحين اقدر على التعرف على صفاتهم وكفايتهم ــ ما تجريه اللجنة من اختيار يجب ان يقـــوم على أسباب مستمدة من أصول صحيحة مؤدية الى النتيجة التى انتهت اليها وهو ما يخضع لرقابة القضاء .

ملخص الحكم :

انه عملا بنص المادة ٢١ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ تكون

الترقيات من الدرجة الثالثة وما فوقها بالاختيار للكفاية مع التقيد بالأقدمية فى ذات مرتبة الكفاية وعملا بنص المادة ٢٩ من القانون المذكور فانه يخضع لنظام التقارير السنوية جميع العاملين لغاية وظائف الدرجة الثالثة وتقدم هذه التقارير عن كل سنة ميلادية خلال شهرى يناير وفبراير من السنة التالية ويكون ذلك على أساس تقدير كفاية العامل بمرتبة ممتاز أو جيد أو متوسط أو دون المتوسط أو ضعيف ، وتعد هذه التقارير كتابة وطبقا للاوضاع التى تحددها اللائحة التنفيذية ، هذا وقد نصت الفقرة الثانية من المادة الثانية من مواد أصدار القانون المشار اليه على أنه الى أن يتم وضع اللوائح والقرارات التنفيذية لهذا القانون تستمر اللوائح والقرارات المعمول بها فى شئون الموظفين والعمال قبل العمل بهذا القانون سارية فيما لا يتعارض مع أحكامه ، كذلك فقد نصت المادة ٢٦ من القانون المذكور بأن تختص لجنة شئون العاملين بالنظر فى نقل وترقيات وعلاوات العاملين لغاية وظائف الدرجة الثالثة . ومفاد هذه النصوص مجتمعة أنه طبقا لأحكام القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ ان الترقية من الدرجة الثالثة وما يعلوها تكون كلها بالاختيار مع التقيد بالأقدمية فى ذات مرتبة الكفاية ، وأنه وقد أخضع شاغلو وظائف الدرجة الثالثة لنظام التقارير السنوية فان ترقياتهم تتم على أساس تقدير كفايتهم حسبما ورد فى تلك التقارير ، وهى التقارير التى توضع وفقا للنظام المتبع من قبل العمل بالقانون السالف الذكر وذلك الى ان تصدر اللائحة التنفيذية التى أشارت اليها المادة ٢٩ من ذلك القانون ، كذلك فان لجنة شئون العاملين قد أصبح اختصاصها مقصور على النظر فى ترقيات العاملين لغاية وظائف الدرجة الثالثة دون ما يعلوها من وظائف .

ومن حيث ان المادة الرابعة من مواد اصدار القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ قد نصت على أن يعمل بأحكامه من أول يولية سنة ١٩٦٤ ، هذا والثابت من الأوراق أن المدعى والمطعون فى ترقيتهم قد رقوا جميعا الى الدرجة الثانية فى ظل أحكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ وهى تقابل الدرجة الثالثة فى حكم القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ — اعتبارا من ١٩٦٢/٧/١٥ ، ومن ثم وعملا بأحكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ لم تقدم عنهم تقارير سنوية فى شأن درجة كفايتهم منذ ذلك

التاريخ ، لأن موظفى الدرجة الثانية فى حكم ذلك القانون لم يكونـوا خاضعين لنظام التقارير السنوية ثم خضعوا لهذا النظام بعد العمـل بأحكام القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ منذ ١/٧/١٩٦٤ وذلك على أساس تعادل الدرجة الثانية القديمة مع الدرجة الثالثة الحديثة ، وأصـبح مناط الترقية بالاختيار من هذه الدرجة الثانية الجديدة هو درجـة الكفاية المستقاة من التقارير السنوية مع وجوب التقيد بالأقدميـة فى ذات مرتبة الكفاية غير أنه وقد بدأ للوزارة ان حاجة العمل تستـدعى اجراء حركة ترقيات الى الدرجة الثانية فى ٢٤/٣/١٩٦٥ فقد كان من الطبيعى أزاء عدم وجود — تقارير سنوية عن كفاية المرشحين منـذ ١٥/٧/١٩٦٢ — أن تعهد الوزارة الى لجنة شئون العاملين اختيار من ترشحهم للترقية الى الدرجة الثانية ، وبالاطلاع على الصورة المقدمـة بحافظة ادارة قضايا الحكومة لمحضر لجنة شئون العاملين المنعقدة يوم ٢٠/٣/١٩٦٥ يبين أن كل ما جاء بالمحضر المذكور هـو أن اللجنـة استعرضت كشوف الأقدمية ورأت ترشيح السادة المذكورة اسـماؤهم فى المحضر للترقية الى الدرجة الثانية العالية بالاختيار ، وهـؤلاء هم العاملون التسعة الذين شملهم بالترقية القرار المطعون فيه •

وحيث أنه وان كانت الترقية بالاختيار انما تعتمد على المفاضـلة فى مجال الكفاية لشغل الوظائف الرئيسية • وهو أمر متروك لجهـة الادارة تستهدف فيه بما يتجمع لديها من عناصر الترجيح ، الا أن هذا التقـدير لا ينأى عن رقابة القضاء الا اذا جاء مستمدا من عنـاصر صحيحة ومبرءا من عيب الانحراف بالسلطة ، واذا كان من الطبيعى فى حالة عدم وجود تقارير سنوية عن المدة السابقة مباشرة على اجـراء الترقية أن يقوم تقدير لجنة شئون العاملين مقام هذه التقارير فى تقدير كفاية المرشحين وصلاحيتهم للوظائف المزمع الترقية اليهـا ، وذلك اعتبارا بأن تلك اللجنة بحكم تشكيلها واتصال أعضائها المرشحين أقدر على التعرف على صفاتهم وكفايتهم الا أن ما تجريه اللجنة من اختيار يجب أن يقوم على أسباب مستمدة من أصول صـحيحة مؤدية الى النتيجة التى انتهت اليها اللجنة ، هذا والثابت من الأوراق أن لجنـة شئون العاملين حينما أثرت بالترقية العاملين التسعة الذين شـملهم القرار الطعين متخطية فى ذلك المدعى لم تشر فى محضرها الى الأصول

التى استمدت منها عناصر الترجيح ، بل أنه بالنسبة الى المدعى فأن الثابت من التقارير السنوية التى وضعت عن كفايته خلال السنوات ١٩٥٧ ، ١٩٥٨ ، ١٩٥٩ ، ١٩٦٠ كانت جميعا بدرجة ممتازة ، وفى سنة ١٩٦١ أوفد فى بعثة علمية الى انجلترا فى المدة من ١٩٦١/٩/٢٠ الى ١٩٦٢/٧/١٠ للتخصص فى التدريب والتعليم التعاونى وكذلك فقد أوفد فى أجازة دراسية بمرتب لمدة سنة اعتبارا من ١٩٦٣/١٠/١٥ للحصول على دبلوم التنظيم الاجتماعى والاقتصادى من معهد لندن للعلوم السياسية والاجتماعية وامتدت مدة الأجازة الى ١٩٦٥/٧/١٠ بموافقة مكتب البعثات ، وحصل فعلا على الدبلوم المذكور ، كذلك فقد منح فى ١٩٦٤/١٢/٨ الميدالية التذكارية بمناسبة اليوبيل الفضى للوزارة وشهادة تقدير أشادت بالجهود التى بذلها لتحقيق رسالة الوزارة وأهدافها ، هذا وقد تبين من الكشف المقدم من ادارة قضايا الحكومة أن ترتيب المدعى فى كشف الأقدمية هو الحادى عشر وقد شمل القرار الطعين بالترقية من كان ترتيبهم فى كشف الأقدمية الثالث عشر والرابع والسادس عشر والسابع عشر والثامن عشر والواحد والعشرين ، هذا وقد أفادت الوزارة المطعون ضدها أن أحدا من العاملين السابقين على المدعى فى ترتيب الأقدمية لم يطعن فى القرار موضوع الطعن فى هذه الدعوى سوى ٠٠٠٠ ٠٠٠٠ وترتيبه الرابع فى كشف الأقدمية .

وحيث أنه يخلص مما تقدم أن القرار المطعون فيه اذ تخطى المدعى فى الترقية الى الدرجة الثانية يكون قد جاء غير قائم على سبب صحيح فى الواقع أو القانون ، ومن ثم يكون حقيقا بالالغاء فيما تضمنه من تخطى المدعى فى الترقية ، وبالتالى يكون الحكم المطعون فيه اذ ذهب مذهبا مخالفا قد جاء مجانبا وجه الصواب متعينا الغاؤه والحكم بالغاء القرار المطعون فيه فيما تضمنه من تخطى المدعى فى الترقية الى الدرجة الثانية ، واذ كان المدعى قد رقى بعد ذلك الى الدرجة الثانية فقد أصبحت مصلحته مقصورة على تعديل أقدميته فى الدرجة المذكورة الى التاريخ الذى حدده القرار المطعون فيه وهو يوم ١٩٦٥/٣/٢٢ .

(طعن رقم ٣٧ لسنة ١٢ ق — جلسة ١٩٧٥/٥/٢٥) .

ثانيا : سلطة لجنة شئون الموظفين تنتهى مآلا الى احداث الترقية ان لم يعترض عليها من يملك ذلك فى الميعاد المحدد :

قاعدة رقم (٤٥)

المبدأ :

سلطة شئون الموظفين فى الترقيات لا تقف عند حد الاستشارة والتحضير — احداثها لأثر قانونى ذى صفة تنفيذية ان لم يعترض عليها الوزير أو من يملك سلطة فى هذا الخصوص فى الميعاد المحدد .

ملخص الحكم :

ان المادة ١٨ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة قبل تعديلها بالقانون رقم ٤٤٥ لسنة ١٩٥٤ كانت تنص على أنه : « تختص اللجان المنصوص عليها فى المادة السابقة (لجان شئون الموظفين) بالنظر فى نقل الموظفين لغاية الدرجة الأولى وفى ترقيتهم ، بما فى ذلك الترقية بالاختيار طبقا لأحكام هذا القانون . وترفع اللجنة اقتراحاتها الىالوزير لاعتمادها ، فاذا لم يقرها كان عليه ان يبدى كتابة الأسباب المبررة . واذا لم يعتمد الوزير قرارات اللجنة أو يبين اعتراضاته عليها خلال شهر من تاريخ رفعها اليه اعتبرت معتمدة ونافذة » . ومؤدى ذلك أن للجنة شئون الموظفين سلطة فى الترقيات لا تقف عند حد الإستشارة والتحضير ، بل تنتهى مآلا — ان لم يعترض عليها الوزير أو من يملك سلطته فى هذا الخصوص فى الميعاد المحدد — الى احداث أثر قانونى ذى صفة تنفيذية .

(طعن رقم ١٧٣٦ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٥٧/٣/٢٣) .

قاعدة رقم (٤٦)

المبدأ :

اعتبار قرارات الترقية الصادرة من لجنة شئون الموظفين معتمدة من الوزير اذا لم يبين اعتراضه عليها خلال شهر من رفعها اليه

— الوقت الذى يحسب منه هذا الميعاد — المادة ٢٨ من قانون نظام موظفى الدولة •

ملخص الحكم :

ان اعتبار قرارات لجنة شئون الموظفين فى الترقية معتمدة ونافذة طبقا للمادة ٢٨ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة اذا لم يعتمدها الوزير ولم يبين اعتراضه عليها خلال شهر من تاريخ رفعها اليه ، منوط بأن تعرض تلك القرارات فعلا وحقيقة على الوزير نفسه للنظر فى اعتمادها أو عدم اعتمادها خلال هذا الأجل الذى لا يسرى الا من تاريخ هذا العرض الحقيقى عليه ، ومن ثم فاذا كانت قد سحبت سواء بنـاء على طلب اللجنة أو على طلب الجهة الادارية المختصـة فلا يكون ثمة موضوع معروض عليه ، وكذلك اذا ثبت أن القرارات أرسلت الى الوزارة وليس الى الوزير ، فرأت الوزارة قبل عرض الأمر عليه استيفاء ما يلزم كى يكون الموضوع صـالحا للعرض عليه ، ولمـا استوفى ذلك عرض عليه ، فلا يسرى ميعاد الشهر عنـدئذ من حكم اللزوم وطبائع الأشياء ، لأن عدم الاعتراض على القرارات خلال الميعاد المشار اليه هو بمثابة اعتماد الوزير ضمنيا لها •فلزم ثى يفترض مثل هذا الاعتماد ويصادف محلا أن يتم العرض فعلا وحقيقة على الوزير نفسه •

(طعن رقم ٢٣ لسنة ٣ ق — جلسة ١٩٥٨/١/٢٥) •

قاعـدة رقم (٤٧)

المبـدأ :

اعتبار قرارات لجنة شـئون الموظفين فى الترقيـة نافذة اذا لم يعتمدها الوزير أو يعترض عليها خلال شهر — لا محل لاعمال هـذه القاعدة اذا ثبت أن القرار قد سحب بناء على طلب اللجنـة أو طلب
الا من تاريخ هذا العرض الحقيقى عليه ، وحكمة ذلك ظاهرة مستفادة
الجهة الادارية المختصة •

ملخص الحكم :

ان اعتبار قرارات لجنة شئون الموظفين فىالترقية معتمدة ونافذة طبقا للمادة ٢٨ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة اذا لم يعتمدها الوزير ولم يبين اعتراضه عليها خلال شهر من تاريخ رفعها اليه ، منوط بحكم طبائع الأشياء ، بأن تكون تلك القرارات معروضة فعلا وحقيقة على الوزير للاعتماد خلال هذا الأجل ، فاذا ثبت أنها كانت قد سحبت سواء بنـــا على طلب اللجنة أو على طلب الجهة الادارية المختصة ، فانه لا يكون قد تم عرض فعلى وحقيقى للقرارات، وبالتـــالى لا يكون ثمـــة موضوع معروض بها يفترض معــه أن عدم الاعتراض على القرارات خلال ذلك الأجل بمثابة اعتماد ضمنى لها ، اذ ظاهر أن هذا الاعتماد الضمنى عندئذ لا يصادف محلا .

(طعن رقم ١٨٣٤ لسنة ٢ ق ـــ جلسة ١٩٥٧/٤/٢٧) .

قاعـــدة رقم (٤٨)

المبـــــدأ :

النص فى قوانين العاملين المتعاقبة على أن ينشأ سجل خاص تدون به محاضر اجتماع لجان شئون العاملين مع وجوب اشتمال هذا المحضر على أسماء الحاضرين والمسائل المعروضة وما دار من مناقشـــات وكذا القرارات التى اتخذتها اللجنة والأسباب التى تبنى عليهـــا مع قيـــام اللجنة برفع مقترحاتها خلال أسبوع للوزير المختص لاعتمادها فاذا لم يعتمدها أو يعترض عليها خلال ٣٠يوما من تاريخ رفعها اعتبرت معتمدة ونافذة أما اذا اعترض الوزير على اقتراحات اللجنـــة كلها أو بعضـــها فيتعين أن يبدى الأسباب المبينة لذلك كتابة ويعيد ما اعترض عليـــه للجنة لنظره ليحدد لها أجلا للبت فيه فاذا انقضى هذا الأجل دون أن ترفع اللجنة رأيها اعتبر رأيه نافذا ـــ اعتراض الوزير المعول عليه فى هذا الشأن هو الاعتراض الوارد على اقتراح لجنة شئون العاملين حين يرفع اليه رأيها وعلى أن يتم هذا الاعتراض فى الصورة التى رسمها القانون من حيث كونه اعتراضا كتابيا مسببا ـــ اقتراح لجنـــة شئون العاملين ترقية أحد العاملين ورفع توصيتها الى الوزير المختص وعـــدم

قيام الوزير بالاعتراض على اقتراح اللجنة خلال المـدة المشار اليهـا يترتب عليه اعتبار تلك الترقية معتمدة ونافذة حتى ولو كان الوزير قد سبق له الاعتراض على الترقية قبل عرض الأمر على لجنـة شـئون العـاملين ٠

ملخص الحكم :

من حيث أن المادة ٢٧ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ باصدار قانون نظام العاملين المـدنيين بالدولة تنص على أن ينشأ سجل خاص تدون به محاضر اجتماع لجان شئون العاملين ويجب أن تشتمل هـذه المحاضر على أسماء الحاضرين والمسائل المعروضة وما دار من مناقشات والقرارات التى اتخذتها اللجنة والأسـباب التى تبنى عليهـا ويوقع الرئيس والأعضاء الحاضرون والقائم بأعمـال السكرتارية على محضر الجلسات ٠ وترفع اللجنة مقترحاتهـا خلال أسـبوع للوزير المختص لاعتمادها ، فاذا لم يعتمدها ولم يعترض عليها خلال ٣٠ يوما من تاريخ رفعها اعتبرت معتمدة وتنفـذ ، أما اذا اعترض الوزير على اقتراحات اللجنة كلها أو بعضها فيتعين أن يبـدي الأسـباب المقررة لذلك كتابة ويعيد ما اعترض عليه للجنة لنظره ويحـدد لها أجلا للبت فيـه فاذا انقضى هذا الأجل دون أن ترفع اللجنة رأيها اعتبر رأيه نافذا — أما اذا تمسكت اللجنة برأيها خلال الأجل المحدد ترفع اقتراحاتهـا للوزير لاتخاذ ما يراه بشأنها ويعتبر قراره فى هذه الحالة نهائيا ، وهذا النص قاطع الدلالة فى أن اقتراح الترقية يبدأ من لجنة شـئون العاملين ثم يرفع الى الوزير لاعتماد الترقية ، وللوزير أن يعترض على اقتراحات اللجنة وعنـدئذ يجب أن يبـدى كتابة الأسـباب المبررة لذلك ويعيد ما اعترض عليه للجنة لنظره ، فاذا لم يعتمدها ولم يعترض عليها خلال ثلاثين يوما من تاريخ رفعها اليه اعتبرت معتمدة وتنفذ ٠

وبتطبيق ذلك على الوقائع المعروضة يتبين فى جلاء تام أن لجنة شئون العـاملين أصدرت قرارا بالتمرير فى ١١ من فبراير سنة ١٩٧١ بالتوجيه باجراء الترقيات الى الدرجة الثالثة التنظيمية وما دونها من بين شاغلى الدرجات المختلفة على أساس الأقدمية المطلقة فيما بينهم ،

وكان المدعى من بين المرقين الى الدرجة الرابعة . وناقشت الأسباب التى من أجلها اتخذت هذه التوصية على الوجه المبين تفصيلا بمحضرها وانتهت الى عرض توصيتها على الدكتور الوزير لاعتمادها ، ولكن الوزير لم يعتمد القرار ولم يعترض كتابة عليه حتى استلمه رئيس قسم الترقيات من المدير العام للمكتب الفنى للوزير فى ٢٨ من يونية سنة ١٩٧١ أى أنه قد فات ميعاد الثلاثين يوما من تاريخ رفع التوصية اليه دون اعتماد منه أو اعتراض عليها بالطريق الذى رسمه القانون ، الأمر الذى يجعلها وبانقضاء هذا الموعد معتمدة ونافذة .

ومن حيث أنه لا يقدح فى ذلك ما تقوله الوزارة من أن اعتراض الوزير كان مسببا برأى لجنه شئون العاملين وذلك أن الاعتراض المعول عليه فى القانون هو الذى يرد على اقتراح لجنة شئون العاملين حين برفع اليه رأيها وعلى أن يتم هذا الاعتراض فى الصورة التى رسمها القانون من كونه اعتراضا كتابيا ومسببا ، الأمر الذى لم يحدث .

(طعن رقم ١٧٧ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٧٩/١٢/١٦) .

ثالثا : اعتراض الوزير على قرار لجنة شئون الموظفين بالترقية :

قاعدة رقم (٤٩)

المبدأ :

اختصاص لجنة شئون الموظفين بالنظر فى نقل وترقية الموظفين وفقا للمادة ٢٨ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ — ما تقرره فى هذا الشأن لا يعدو أن يكون مجرد اقتراحات — الرأى النهائى للوزير — له الموافقة عليها صراحة أو ضمنا أو اعتراضه عليها — الاعتراض مشروط بتسبيبه .

ملخص الحكم :

ان المادة ٢٨ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفى الدولة ينص على أن : « تختص اللجان المنصوص عليها فى المادة

السابقة بالنظر فى نقل الموظفين لغاية الدرجة الأولى وفى ترقياتهم بما فى ذلك الترقية بالاختيار طبقا لأحكام هـذا القـانون وترفع اللجنـة اقتراحاتها الى الوزير لاعتمادها • فاذا لم يعتمـدها الوزير ولم يبين اعتراضه عليها خلال شهر من تاريخ رفعها اعتبرت معتمدة وتنفذ — أما اذا اعترض الوزير على اقتراحات اللجنة كلها أو بعضـها فيتعين أن يبدى كتابة الأسباب المبررة لذلك ويعيد ما اعترض عليه للجنة للنظر فيه على ضوء هذه الأسباب ويحدد لها أجلا للبت فيه فاذا مر هـذا الأجل دون أن ترفع اللجنة رأيهـا للوزير اعتبر رأى الوزير نهائيا ، أما اذا تمسكت اللجنة برأيهـا خلال الأجل المحدد فترفع اقتراحاتها للوزير لاتخاذ ما يراه بشأنه ويعتبر قراره فى هـذه الحـالة نهائيا »

ويتضح من هذا النص أن ما تقرره لجنة شئون الموظفين لا يعدو أن يكون مجرد اقتراحات ترفعها للوزير الذى اما أن يوافق عليها صراحة أو ضمنا • وتستفاد الموافقة الضمنية من انقضاء شهر على رفع هـذه الاقتراحات اليه دون أن يعتمدها ، كذلك عالجت المادة المذكورة الحالة التى يكون فيهـا لدى الوزير اعتراض على هـذه الاقتراحات كلها أو بعضها فأوجبت على الوزير أن يبـدى كتابة أسـباب هذا الاعتراض ويعيدها للجنة لاعادة النظر فيها على ضوء هذه الأسـباب وفى أجل سيحدده لها بحيث اذا انقضى هذا الأجل دون أن ترفع اللجنة رأيهـا للوزير اعتبر رأيه نهائيـا — ومؤدى هـذا كله أن القول الفصـل فى اقتراحات اللجنة هو للوزير فله أن يوافق عليها صراحة أو ضمنا وله أن يعترض عليها ويطلب الى اللجنة اعادة النظر فيها على ضوء أسباب اعتراضه ويكون رأيه نهائيا سواء لم تعد اللجنة النظر فيها أو أعادت النظر فيها وتمسكت برأيها •

(طعن رقم ١٠٧٥ لسنة ٥ ق — جلسة ١٩٦٠/١١/١٢) •

قاعـدة رقم (٥٠)

المبـــدأ :

اعتراض الوزير على اقتراحات لجنة شئون الموظفين بترقيـات الموظفين — اشتراط تسببيه — حكمته — عدم تسبيب الاعتراض كتابة مع وجود أسبابه فى ملف خدمة الموظف وتكشفها للجنة عند اعادة عرض

الأمر عليها — موافقة اللجنــة الوزير على اعتراضــه واعتماد الوزير لقرارها الجديد — هذا القرار هو الواجب النفاذ قانونا .

ملخص الحكم :

لئن كان القانون يشترط تسبيب الوزير لاعتراضه على اقتراحات لجنة شئون الموظفين بترقيــة الموظف لغاية الدرجــة الأولى ، الا أن الحكمة من ذلك هى أن تكون اللجنة على بينة من أســباب الاعتراض حتى تستطيع اعادة فحص الحالة على هــدى ذلك ، ومن ثم فاذا بان للمحكمة أن الأسباب التى من أجلها اعترض الوزير على اقتراح اللجنة ترقية الموظف كانت قائمة به وظاهرة من ملف خدمته دون أن تتبينها اللجنة ، وأنها لما انعقدت بعد ذلك وتكشفت لها الحقيقة وافقت الوزير على اعتراضه فوضعت الأمر فى نصابه الصحيح بقرارها الثانى الصادر بناء على الاعتراض الذى انتهت فيه الى ترك هذا الموظف فى الترقية، وترقية اثنين ممن يلونه مباشرة فى ترتيب الأقدمية ، فان القرار الأخير المعتمد من الوزير هو الواجب النفاذ قانونا .

(طعن رقم ٨٥٤ لسنة ٣ ق — جلسة ١٩٥٩/٤/٢٥) .

قاعــدة رقم (٥١)

المبــــدأ :

تأشيرة الوزير على هامش التظلمات بقبولها شكلا واعادة الحركة الى المصلحة لاعادة عرضها على لجنة شئون الموظفين — يعد الغــاء للترشيحات التى أجرتها اللجنة وسحبا لقرار وكيل الوزارة باعتمادها — العبرة فى تفسير القرار الادارى هى بفحواه لا بعبــارته — النعى على تأشيرة الوزير بعدم اســتيفائها شروط الاعتراض المخول للوزير طبقا للمادة ٢٨ من قانون الموظفين لعدم تسبيبها — لا محل له ما دام الوزير يستعمل سلطــة أخرى مخولة له بمقتضى المــادة ٣٨ فى قبول التظلمات أو رفضها .

ملخص الفتوى :

ان قيام الوزير بالتأشير علىهامش التظلمات بقبول التظلم شكلا، واعادة الحركة الى المصلحة لاعادة عرضها على لجنة شئون الموظفين ، لبحثها على ضوء الاعتبارات المختلفة لا مراء فى أن التأشيرة سالفة الذكر ، تتضمن فى حقيقة أمرها ، الغاء للترشيحات التى أجرتها لجنة شئون الموظفين بجلستها المنعقدة فى ١٩٦٠/٢/٢٣ ، وسحبها لقرار وكيل الوزارة الصادر باعتمادها فى ١٩٦٠/٣/٩ والا لكانت اعادة العرض على لجنة شئون الموظفين من قبيل اللغو الذى لا طائل وراءه خاصة وأن اللجنة لا تستطيع أن تراجع نفسها فيما اتخذته من قرارات بعد أن اعتمدت من السيد وكيل الوزارة فى ١٩٦٠/٣/٩ .

ولا يغير من هذا النظر القول بأنه اذا كان المقصود من تأشيرة الوزير ، الغاء حركة الترقية وسحبها ، وبعبارة أخرى. قبول التظلمات موضوعا ، لوردت العبارة صريحة فى هذا المعنى ، ذلك أنه من المسلم أن العبرة فى تفسير القرار الادارى هى بفحواه لا بعبارته ومبناه ، وأنه لا يجوز أن يتطلب فى الهيئات الادارية التعبير عن ارادتها بعبارات صريحة وواضحة بل الغالب ، أن تعبر عن ذلك بما يسعفها من العبارات ، وللقضاء وجهات الرأى ، أن تبحث كنهها وحقيقة النية التى اتجهت اليها .

ولا ينال من ذلك أيضا ، ما ذهب اليه السيد . . . . . من أنه لا يجوز الاعتداد بتأشيرة السيد الوزير سالفة الذكر ، اذا لم تستوف الشرائط اللازمة لاعتبارها اعتراضا قانونيا طبقا للمادة ٢٨ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ومن أهمها أن يبدى الوزير كتابة الأسباب المبررة لاعتراضه ثم يعيد الحركة الى اللجنة بعد تحديد أجل للرد على هذه الاعتراضات ولا وجه لهذا القول ذلك أن الوزير لم يكن بصدد مباشرة اختصاصاته المنصوص عليها فى المادة ٢٨ المشار اليها ، بعد أن فرغ من أمرها باعتماد وكيل الوزارة المفوض من قبله فى ذلك ، ولم يعد من حقه أن يراجعها ، بل كان بصدد مباشرة سلطاته التى يمليها عليه مركزه كرأس للجهاز الادارى للوزارة ، فى الرد على التظلمات ، واقرار الحقوق الادارية ، وبوجه خاص تلك المنصوص

عليها فى المادة ٣٨ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ المشـار اليه ، من تقرير قبول أو رفض التظلمات المقدمة اليه فى شأن الترقيـة من الدرجة الثانية الى الدرجة الأولى •

وبنـاء على ذلك ، فان القرار الصـادر من وكيـل الوزارة فى ١٩٦٠/٣/٩ باعتماد حركة الترقيات — المشار اليها — لم يعد له وجود قانونى ، بعد أن صدر قرار الوزير بسحبه ، واعدام آثاره • وعلى هذا المقتضى ، يكون القرار الوزارى رقم ٢٢٨ لسنة ١٩٦٢ — الصادر بترقيـة السيد / • • • • • • • • الى الدرجة الأولى اعتبارا من ١٩٦٠/٣/٩ وتعيينه مديرا للمساحة التفصيلية بالوجه القبلى، استنادا الى القرار الأول — باطلا لقيامه على سبب باطل ، ولوروده على محل انعدم كيانه القانونى ويتعين من ثم سحبه ، اعمالا لمبدأ المشروعية ، ووضعا للأمور فى نصابها الصحيح •

(فتوى ٣٨٠ فى ١٩٦٣/٤/١١)

قاعـدة رقم (٥٢)

المبـدأ :

اختصاص لجنة شـئون الموظفين باقتراح ترقية الموظفين لغـاية الدرجة الأولى وفقا للمادة ٢٨ من القـانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ — سلطة الوزير فى هذا الشأن — له الموافقـة على الترقيـة صراحة أو ضمنا أو ابداء اعتراضه عليها مسببا — قراره بارجائها — عدم اعتباره اعتراضا عليها •

ملخص الفتوى :

ان المستفاد من نص المادة ٢٨ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ الخاص بنظام موظفى الدولة ان ترقية الموظفين لغـاية الدرجة الأولى تكون بقرار من الوزير بنـاء على اقتراح لجنة شئون الموظفين ، فلا يملك الوزير سلطة الترقية مباشرة دون اقتراح سابق بذلك من اللجنة

المذكورة ، وقد يكون قرار الترقية صريحا وذلك فى حالة اعتماد الوزير اقتراحات اللجنة خلال شهر من تاريخ رفعها اليه ، وقــد يكون قرارا ضمنيا اذا لم يعتمدها الوزير ولم يبد اعتراضه عليها خلال هذا الميعاد. وهذا القرار الضمنى الذى يفيد اقرار مقترحات اللجنة بشأن ترقيــة الموظفين منوط بسكوت الوزير طيلة الشهر منذ رفع هذه المقترحات اليه وهو السكوت الذى اعتبره المشرع قرينة على قبول المقترحات والموافقة عليها ، أما حيث يبدى الوزير رأيا أو يتخذ قرارا ينفى هذه القرينــة كأن يقرر ارجاء الترقية المقترحة لأن الوقت غير ملائم لاجرائها — فلا يجوز تأويل هذا القرار بأنه بمثابة سكوت من الوزير لعدم اعتراضه على المقترحات اعتراضا مسببا وترتيب ذات الآثار التى رتبها القانون على انقضاء الميعاد المشار اليه دون اعتراض من الوزير عليهــا وهى اعتبار المقترحات معتمدة نافذة ، ذلك لأن الوزير يملك اتخــاذ هــذا الاجراء اذ يدخل فى نطاق سلطته التقديرية اختيار الوقت الملائم لاجراء الترقية وفقا لمقتضيات العمل فى وزارته .

وعلى مقتضى ماتقدم لا يعتبر القرار الصادر من الوزير بارجاء الترقيات اعتراضا على هذه الترقيات مما يتعين أن يكون مسببا ، وانما هو اجراء يملكه الوزير اعمالا لحقه فى اختيار الوقت الملائم لاجراء هذه الترقيات حسبما تقتضيه مصلحة العمل فى الوزارة ، وهو اجراء كاف للدلالة على نفى قرينة الموافقة على هذه الترقيات التى يرتبها المشرع على انقضاء شهر من تاريخ رفع مقترحات لجنة شئون الموظفين اليــه دون اعتراض عليها .

(فتوى ٣١٣ فى ١٩٦٠/٤/١٧)

قاعــدة رقم (٥٣)

المبـــدأ :

ارجاء الوزير ترقيــة الموظف بعــد اقتراحها من لجنــة شئون الموظفين — اقتران الارجاء بشــواهد قاطعــــة على أن حقيقتــه هى الاعتراض على الترقية .

ملخص الحكم :

ان ارجاء النظر فى ترقية الموظف بعد اقتراحها من لجنة شـئون الموظفين لا يخرج عن كونه اعتراضا من الوزير على اجرائها رغم حلول ميعادها ورفضا لمقترحات اللجنة فى خصوصها بعدم اعتمادها ضمن من اعتمد الوزير ترقيتهم الى الدرجة الثالثة فى ٢٩ من أبريل سنة١٩٥٩ ، اذ لاشبهة فى أن الترقيات رهينة بأوقاتها وبمواعيد حلول الدور على من يستحقها ، فاذا لم تصادف المستحق فى أوانها ، فاته ركب المرقين من أنداده وتحقق التخطى • وفى خصوص الدعوى الحاضرة قد تبين من مساق الوقائع أن المدعى اعترض فعلا على اقتراح ترقيته الى الدرجة الثالثة ، ولم يكن فى وسع الوزير ، حيال اعتراضه ، الا أن يستجيب لاعتذاره ولهذا أوصى بعرض ارجاء ترقيته على اللجنة للنظر ووافقته اللجنة فى ٣ من مايو سنة ١٩٥٩ على هذا الارجاء ولم يتغير من بعـد ذلك موقف اللجنة — بعد تأييد سبب الاعتذار من جانب القومسيون الطبى العام — وعلى ذلك تابعت اللجنة الوزير فى اعتراضه على ترقية المـدعى بدليل قيامها عقب ذلك بترشيح الدكتور • • • • • • • • للترقية على الدرجة الباقية • فالملابسات التى صدر فيها امتناع الوزير عن ترقية المدعى مع من رقاهم فى ٢٩ من أبريل سنة ١٩٥٩ من جهـة أن هذا الامتناع كان مسبوقا باعتذار المدعى عن قبول الترقيـة ، وما أعقب ذلك من ترقيـة الدكتور • • • • • • • على الدرجة الشاغرة التى كان يتعلق بها حق المدعى بحكم أقدميته لولا الاعتبارات الصحية التى حالت بحق دون ترقيته ، كل هذه الملابسات والشواهد قاطعة فى أن حقيقة هذا الارجاء الظاهر هو الاعتراض الساطع على اجراء ترقية المدعى فى ميعادها بناء على اعتذاره عن قبولها وهـذا الاعتراض من الوزير كان مبنيا على ذات الأسباب التى قامت عليها ظلامة المدعى الى الوزير قبل أن يهم باعتماد ترقيته •

(طعن رقم ١٠٧٠ لسنة ٨ ق — جلسة ١٩٦٥/٤/٢٥) •

قاعــدة رقم (٥٤)

المبــــدأ :

لجنة شئون الموظفين ـ ارجاؤها الترقية بعد اقرارها للتحقق من مراعاة تطبيق أحكام القانون ـ انتهاء الرأى الى تاكيد صحة الترقية ـ اسنادها الى تاريخ اقرارها السابق ـ مطابق للقانون .

ملخص الحكم :

ان الواقع من الأمر أن لجنة شئون الموظفين بعد أن أقرت ترقية المطعون عليه أرجأت هــذه الترقيــة للاستئناس برأى مستشار الرأى الذى أفتى بصحة ترشيح المطعون عليه للترقية . وفى ٢٧ من أبريل سنة ١٩٥٧ أقرت لجنة شئون الموظفين هذه الترقية من تاريخ موافقة السيد مدير الجامعة على قرار ترقية زميلى المطعون عليه . وغنى عن البيان أن الترقية اذا كانت قــد أرجئت ريثما يتم التحقق من مراعاة تطبيق القــانون دون بحث قرار لجنة شــئون الموظفــين من الوجهة الموضوعية لتقدير ملاءمته أم عدم ملاءمته وانتهى الرأى الى تأكيــد صحة الترقية فان اسناد الترقية الى ١٥ من نوفمبر سنة ١٩٥٦ ـ وهو تاريخ موافقة السيد مدير الجامعة على قرار ترقيــة من يلى المطعون عليه فى الأقدمية ـ ان هذا الاسناد يكون مطابقا للقانون طبقا لقضاء هذه المحكمة .

(طعن رقم ٧٧٩ لسنة ٤ ق ـ جلسة ١٩٦٠/١١/١٢) .

قاعــدة رقم (٥٥)

المبــــدأ :

تقديم الموظف الى لجنة التطهير بتهمة معينة ـ تحقيقها لهــذه التهم واقتراحها الموافقة على فصله ـ عدم موافقة مجلس الوزراء على الفصل والاكتفاء باقتراح تركه فى الترقيــة ـ اعتنــاق لجنــة شئون الموظفين لهذا الاقتراح عند النظر فى حركة الترقيات استنادا الى أصول ثابتة بالأوراق بالرغم من تقديم تقرير بتقدير كفاية هذا الموظف بدرجة جيد ـ صحة ذلك ـ لا الزام على اللجنة بتسبيب قرارها ـ القرار

الواجب التسبيب هو الصادر من الوزير بالاعتراض عملا بالمادة ٢٨ من قانون الموظفين •

ملخص الحكم :

اذا كان الثابت أن مجلس الوزراء رأى — بعد أن حققت لجنة التطهير ما نسب الى المدعى ، واقترحت فصله للأسباب التى استندت اليها فى قرارها — عدم فصل المدعى وان لم يبرئه من تلك المآخذ ، واكتفى بالتوصية بنقله الى وزارة أخرى اذا قبل ذلك ، وبتركه على أية حال فى دوره فى الترقية ، فانه لا يكون قد جاوز سلطته ، فهو اذ ارتأى عدم فصله قد أعمل سلطته التقديرية فى هذا الشأن بالتطبيق للمرسوم بقانون رقم ١٨١ لسنة ١٩٥٢ ، واذ اكتفى علاجا لحالته بالقدر الذى يتناسب معها بالتوصية بما أوصى به ، انما أعمل سلطته العامة بوصفه السلطة القوامة على شئون الموظفين • وغنى عن البيان أن له أن يتخذ فى العلاج المقترح لحالة المدعى الأوضاع والاجراءات المقررة أو المرسومة لذلك قانونا حتى تنتهى بالأداة القانونية المحققة لهذا الغرض• ومن ثم اذا بان للمحكمة من الأوراق أن الحركة التى ترك فيها المدعى فى الترقية عرضت على لجنة شئون الموظفين لوزارة الخارجية التى يتبعها المدعى ، فانتهت اللجنة الى ترشيح من رقوا فى تلك الحركة ، وصدر القرار المطعون فيه بمن رئى ترقيتهم دون المدعى ، فان هذا يستفاد منه ضمنا أن اللجنة عند النظر فى الترقية اعتنقت اقتراح مجلس الوزراء وأخذت به للأسباب المشار اليها ، وهى أسباب لها أصولها الثابتة التى حققتها وفصلتها لجنة التطهير ، هذا الى أن اللجنة ليست ملزمة طبقا للقانون بتسبيب قرارها فى ترك المدعى ، وانما قرار الوزير بالاعتراض على قرار اللجنة هو الواجب التسبيب طبقا للمادة ٢٨ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ، كما لا يقدح فى صحة الأسباب التى قامت لدى لجنة التطهير ، تلك الأسباب التى كان لها صداها فى توصية قرار مجلس الوزراء وفى أخذ لجنة شئون الموظفين بها عند

ترك المدعى فى الترقيـــة ــ لا يقدح فى صحة تلك الأســباب أن يكون قد قدم فى حق المدعى تقرير يقدره بدرجة جيد ، لأن الأسباب المذكورة هى وقائع خارجية عن المجال الذى تضمنه التقرير المذكور ، بل عرفت من طريق آخر وحققت عن طريق لجنة التطهير .

(طعن رقم ٧٨٢ لسنة ٣ ق ــ جلسة ١٩٥٨/٥/٣)

الفصل الثانى

الترقية خلال فترة الاختبار

اولا : الأصل عدم جواز ترقية العامل فى فترة اختباره :

قاعدة رقم (٥٦)

المبدأ :

فترة اختبار — امتناع ترقية العامل فى فترة الاختبار .

ملخص الحكم :

ان الموظف الذى يعين لأول مرة فى خدمة الحكومة على احدى الدرجات الدائمة يفرض عليه كشرط لبقائه فى وظيفته بصفة نهائية ، أن يقضى مدة الاختبار بصورة مرضية تدعو الى الاطمئنان اليه وتبرر بقاءه والا فصل من وظيفته ، فكان وضعه بهذه المثابة خلال فترة الاختبار لايكون الا فى أدنى الدرجات ، فان مقتضى ذلك هو عدم جواز ترقيته خلال تلك الفترة الى درجة أعلى ، لأن الترقية سوف تخرجه حتما من هذه الدرجة الدنيا وتعفيه بالتالى من فترة الاختبار التى لا تكون الا فى هذه الدرجة ، وبذلك يسلم له لزوما بكفاية وصلاحية لم تكتمل له بما من شأنه اهدار حكم المادة ٩ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ وغل يد الادارة عن ممارسة حقها المقرر لها من حيث فصله من وظيفته اذا ما ثبت لها عدم صلاحيته للخدمة ، فمتى كان تعيين الموظف على الوجه سالف الذكر ، فانه لا مناص من خضوعه لنظام الاختبار نزولا على أحكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ .

(طعن رقم ٢٤٠ لسنة ٩ ق — جلسة ١٩٦٨/٣/٢٤) .

قاعـدة رقم (٥٧)

المبـــدأ :

امتناع الترقية خلال فترة الاختبار — عدم جواز التحدى بضم مدة خدمة سابقة .

ملخص الحكم :

انه ولئن كان الحكم المطعون فيه قد أصاب وجه الحق فيما قضى به من أن ضم مدة الخدمة السابقة للمدعى قد تم طبقا لأحكام قرار رئيس الجمهورية رقم١٥٩ لسنة١٩٥٨ وليس طبقا لأحكام القانون رقم ٤ لسنة ١٩٦٤ الا أنه قد جانبه الصواب فيما انتهى اليه من استحقاق المدعى للترقية بمقتضى القرار المطعون فيه الصادر فى ١١ من يوليـة سنة ١٩٦٣ وذلك لأن الثابت أن المدعى قد التحق بالخـدمة فى ٩ من سبتمبر سنة ١٩٦٢ وقد نصت المادة ١٩ من القـانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة على أن « يكون التعيين لأول مرة فى أدنى الدرجات بوظائف الكادرين الفنى العـالى والادارى .. ويكون التعيين فى الوظائف المشار اليها تحت الاختبار لـمدة سنة على الأقل وسنتين على الأكثر ، فان لم يتم الموظف مدة الاختبار علىمايرام فصل من وظيفته ، وقد جرى قضاء هذه المحكمة بأن الموظف الذى يعين لأول مرة فى خدمة الحكومة على احدى الدرجات الدائمة يفرض عليه كشرط لبقائه فى وظيفته بصفة نهائية أن يقضى مدة الاختبار بصورة مرضية تدعو الى الاطمئنان اليه وتبرر بقاءه والا فصل من وظيفته فكأن وضعه بهذه المثابة خلال فترة الاختبار هو وضع معلق لا يستقر الا باتمامها على هذا الوجه ، واذ كان وضع الموظف تحت الاختبار لا يكون الا فى أدنى الدرجات فان مقتضى ذلك هو أن تكون ترقية الموظف قبل قضائه فترة الاختبار وثبوت صلاحيته للوظيفة ممتنعة ، وليس له أن يتحدى بأقدميته الاعتبارية فى الدرجة التى تقررت له بضم مدة خدمته السابقة ليتوصل بذلك الى وجوب ترقيته على أساس أقدميته بعد هذا الضم ، لأنه خلال الفترة المذكورة لا يعتبر صالحا للترشيح للترقية بالأقدمية أو بالاختيار قبل قضائه تلك الفترة على ما يرام وثبوت صلاحيته فيها ،

اذ أن بقاءه فى الوظيفة موقوف على ثبوت هذه الصلاحية ، وترتيبا على ذلك فانه لما كان المدعى قد عين فى ٩ من سبتمبر سنة ١٩٦٢ فانه لا يكون له حق فى الترقية الى الدرجة الخامسة فى ١١ من يولية سنة ١٩٦٣ وبهذه المثابة تكون دعواه غير قائمة على أساس سليم من القانون خليقة بالرفض •

(طعن رقم ٢١٤ لسنة ١٦ ق — جلسة ١٩٧٣/١٢/١٦) •

قاعدة رقم (٥٨)

المبدأ :

عدم جواز ترقية العامل وهو تحت الاختبار — عدم جواز الاحتجاج بمدة الخدمة السابقة •

ملخص الحكم :

يبين من الاطلاع على دكريتو ٢٤ من يونية سنة ١٩٠١ بالتصديق على لائحة المستخدمين الملكيين فى مصالح الحكومة أن المادة ١٣ منه نصت على أن « المترشحين من النوع الثالث يلزم أن يكونوا بلغوا من العمر ١٨ سنة كاملة فيعينون على سبيل الاختبار لمدة سنة على الأقل أو سنتين على الأكثر •• وأحكام الفقرتين السابقتين لا تمس ما للوزير من الحق فى وقف هؤلاء الموظفين فى أى وقت كان أثناء مدة الاختبار أو عند انتهائها ومع ذلك فلا يجوز استعمال هذا الحق الا بناء على تقرير بالكفاية من رئيس المصلحة الذى لا يكون راضيا عن أعمالهم » ، وتنص المادة ١٥ على أن المترشحين الذين من الأنواع ٣ ، ٤ ، ٥ ، ٦ ، ٧ متى أتموا على ما يرضى رؤسائهم مدة الاختبار المنصوص عليها بالمادة ١٣ يعينون نهائيا ••• » ومفاد هذه الأحكام أن من يمضى مدة الاختبار على مايرضى الرؤساء يعين نهائيا أى يستمر فى الخدمة وأما من لم تنص الشهادة فى حقه فيفصل من الخدمة سواء خلال فترة الاختبار أو عند انتهائها •

ومن حيث أن كادر سنة ١٩٣٩ الذى عين المدعى وتمت الترقية

المطعون فيها فى ظل العمل بأحكامه لم يرد به نص يقضى بالغاء اللائحة المشار اليها أو ما تضمنته من نصوص خاصة بالتعيين تحت الاختبار ومن ثم تظل هذه النصوص سارية ونافذة خلال المجال الزمنى للعمل بهذا الكادر باعتبارها من النصوص الخاصة التى لا يجوز الغاؤها أو الخروج عليها الا بنص خاص — ومتى كان ذلك وكان المدعى قد التحق بخدمة الحكومة فى ١٠ من يولية سنة ١٩٤٦ وكان قرار الترقية المطعون فيه صدر فى ٢٩ من يونية سنة ١٩٤٨ قبل مضى سنتين على تعيينه دون أن يصدر قرار بانهاء فترة اختباره بعد انتهاء السنة الأولى وقبل صدور قرار الترقية فان هذا القرار يكون قد صدر خلال فترة الاختبار وقد جرى قضاء هذه المحكمة على أن ترقية الموظف قبل قضائه فترة الاختبار وثبوت صلاحيته للوظيفة تكون ممتنعة وليس له أن يتحدى بأقدميته الاعتبارية فى الدرجة التى تقررت له بضم مدة خدمته السابقة ليتوصل بذلك الى وجوب ترقيته على أساس أقدميته بعد هذا الضم ذلك أنه خلال الفترة المذكورة لا يعتبر صالحا للترشيح للترقية بالأقدمية أو بالاختيار قبل قضائه فعلا تلك الفترة على ما يرام وثبوت صلاحيته فيها اذ أن بقاءه فى الوظيفة موقوف على ثبوت هذه الصلاحية وبهذه المثابة لا يكون للمدعى حق فى الترقية المطعون فيها الصادرة بالقرار رقم ٧٩١٦ لسنة ١٩٤٨ اعتبارا من ١٩٤٨/٦/٢٩ وتكون دعواه قائمة على غير أساس سليم من القانون خليقة بالرفض .

(طعن رقم ٣١٦ لسنة ١٥ ق — جلسة ١٩٧٤/٣/١٤) .

قاعدة رقم (٥٩)

المبدأ :

الاعفاء من فترة الاختبار ، فى حالة اعادة التعيين فى خدمة الحكومة — شروطه .

ملخص الحكم :

لا سبيل الى التحلل من حكم المادة ١٩ من القانون ٢١٠ لسنة ١٩٥١ الا اذا كان الموظف قد سبق تعيينه على احدى الدرجات الدائمة

اى على درجة من تلك التى تخضع لهذا النظام وثبتت صلاحيته فعلا للبقاء فى الوظيفة ثم أعيد تعيينــه ثانيــة فى ذات الدرجة ، فانه من البديهى أن يمتنع فى هذه الحالة اعادة أعمال حكم المــادة المــذكورة لاستجلاء شأن ثبت التحقق منه بالفعل وعلى الوجــه المقرر قانونا ، أما فى غير هذه الحالة فانه لا يجوز بغير اهدار حكم تلك المادة التحلل من الخضوع للنظام المتقدم ذكره .

(طعن رقم ٢٤٠ لسنة ٩ ق ــ جلسة ١٩٦٨/٣/٢٤) .

ثانيا : جواز ترقية العامل دون اعتداد بفترة الاختبار اذا كانت مــدة خدمته السابقة تزيد على فترة الاختبار ومقضاة فى ذات الدرجة والوظيفة والكادر التى اعيد التعيين فيها .

قاعــدة رقم (٦٠)

المبـــدأ :

تعيين تحت الاختبار ــ ضم مدة خدمة سابقة ــ ترقية ــ المادة ١٩ من القانون ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ــ لا يجوز ترقية الموظف قبل قضائه فترة الاختبار على ما يرام واستقرار وضعه الوظيفى بصفة نهائية ــ فترة الاختبار يجب أن يقضيها الموظف بصفة فعلية بغض النظر عمــا يكون له من مدد عمل سابقة يجوز حسابها فى تقدير الدرجة أو المرتب أو الاقدمية فى الدرجة ــ استثناء : اذا كان للموظف مدة خدمة تزيــد على فترة الاختبار قضاها فى ذات الدرجة أو الوظيفة التى أعيد تعيينه ــ شرط ذلك : التعيين فى ذات الدرجة والكادر والتعيين فى ذات الوظيفة .

ملخص الفتوى :

طبقا لنص المادة ١٩ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشــأن نظام موظفى الدولة ، يكون تعيين الموظف لأول مرة فى خدمة الحكومة ، فى ادنى الدرجات ، بوظائف الكادرين الفنى العالى والادارى ، ويكون تعيينه فى هذه الوظائف تحت الاختبار ، لمدة حدها الأقصى سنتان ، وهى

فترة زمنية فعلية ، اراد الشارع ان يضع الموظف خلالها تحت رقابة الحكومة واشرافها المباشر ، لامكان الحكم على مدي صلاحيته للقيام بالعمل الحكومى المستند اليه ، بما يستتبعه من مسئوليات ، وما يتطلبه من استعداد وتأهيل خاصين وموقف الموظف أثناء فترة الاختبار هو موقف وظيفى معلق ، لا يستقر الا بعد قضاء هذه الفترة ، ومن ثم فانه لا يجوز ترقيته الى الدرجة التالية قبل قضاء فترة الاختبار على مايرام واستقرار وضعه الوظيفى بصفة نهائية ، وذلك بثبوت صلاحيته للبقاء فى الوظيفة .

ولا يغير من هذا النظر ما قضت به المادة ٢٤ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ المشار اليه ، من حساب مدد العمل السابقة للموظف — كلها أو بعضها — فى تقدير الدرجة والمرتب وأقدمية الدرجة ذلك أن فترة الاختبار يجب أن يقضيها الموظف بصفة فعلية فى ذات الوظيفة أو الدرجة التى يعين أو يعاد تعيينه فيها ، بغض النظر عما عسى أن يكون له من مدد عمل سابقة يجوز حسابها فى تقدير الدرجة والمرتب وأقدمية الدرجة ولا يكون لحساب مدد العمل السابقة من اثر — فى خصوص ترقية الموظف المعين تحت الاختبار الى الدرجة التالية — الا بعد ثبوت صلاحيته أولا للبقاء فى الوظيفة ، بقضائه فترة الاختبار على مايرام . فلا يسوغ للموظف الذى مازال فى فترة الاختبار أن يتحدى بأقدميته فى الدرجة ، بضم مدة خدمة سابقة له ، ليتوصل بذلك الى وجوب ترقيته على أساس اقدميته بعد هذا الضم ، ذلك أنه خلال فترة الاختبار لا يعتبر صالحا للترقية قبل قضائه تلك الفترة على مايرام ، وثبوت صلاحيته فيها .

ولا يستثنى من ذلك الا حالة ما اذا كانت للموظف المعين مدة خدمة سابقة فى الحكومة تزيد على فترة الاختبار ، قضاها فى ذات الوظيفة أو الدرجة التى أعيد تعيينه فيها ، ويتعين فى هذه الحالة توفر شرطين ، أولهما أن يعين الموظف فى ذات الدرجة وفى ذات الكادر ، وثانيهما ان يكون تعيينه الجديد فى ذات الوظيفة ، أو أن تكون وظيفته السابقة متفقة فى طبيعتها مع وظيفته الحالية ، فان تخلف الشرطان المذكوران احدهما أو كلاهما ، فان تعيين الموظف فى الوظيفة الجديدة يعتبر تعيينا

لأول مرة فى حكم المادة ١٩ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ سالف الذكر ، ويتعين على الموظف أن يقضى فترة اختبار جديدة ، لا يجوز ترقيته خلالها ، بقطع النظر عن مدة خدمته السابقة .

ويخلص مما تقدم أن ضم مدة خدمة سابقة فى ادنى درجات التعيين ، لا يغنى عن قضاء فترة الاختبار اللازم قضاؤها فى هذه الدرجة عند التعيين فيها ، ومن ثم لا يجوز ترقية الموظف — بمراعاة مدة خدمته المضمومة — الا بعد قضائه فترة الاختبار على مايرام ، وبالتالى فانه لا يسوغ للموظف أن يطعن فى قرارات الترقية الى الدرجة التالية لأدنى درجات التعيين الصادرة خلال تلك الفترة ، استنادا الى الأقدمية التى اكتسبها بضم مدة خدمته السابقة ، وذلك لتوقف ثبوت صلاحيته للترقية على قضائه الفترة المذكورة ويترتب على هذا أنه لايجوز رد أقدمية الموظف فىالدرجة التالية لأدنى درجات التعيين ، الى تاريخ يقع خلال فترة الاختبار المقررة له . مع مراعاة الحالة التى يعفى فيها الموظف من قضاء فترة الاختبار — على الوجه السابق ايضاحه .

لذلك انتهى رأى الجمعية العمومية الى أنه لا يجوز ترقية الموظف فى ادنى درجات التعيين الى الدرجة التالية لها ، الا بعد قضائه فترة الاختبار على مايرام ، وثبوت صلاحيته للبقاء فى الوظيفة ، وذلك بقطع النظر عما عسى أن يكون له من مدد عمل سابقة يجوز حسابها فى اقدمية الدرجة . ومن ثم فانه لا يجوز رد أقدمية الموظف فى الدرجة التالية لأدنى درجات التعيين ، الى تاريخ يقع خلال فترة الاختبار المقررة له ، طعنا فى قرارات الترقية التى صدرت خلال تلك الفترة .

(ملف ٢٠١/٣/٨٦ — جلسة ١٩٦٥/٩/٤) .

قاعدة رقم (٦١)

المبدأ :

ترقية — اجراؤها قبل قضاء فترة الاختبار لا ينشىء أصل حق للموظف فى الترقية .

ملخص الفتوى :

ولما كانت حركة الترقية التى تظلمت منها السيدة المذكورة قد تمت اعتبارا من ١٩٥٨/٧/٢١ أى فى وقت لم تكن فيه المتظلمة قد أمضت فترة الاختبار بعد فمن ثم لا ينشأ لها أصل حق فى الترقية بموجب هذه الحركة ، ويكون تظلمها من عدم ترقيتها غير قائم على أساس سليم من القانون •

(فتوى ٧١٠ فى ١٩٦٥/٨/١)

ثالثا : ثمة فترات اختبار اخرى لا تأثير لها على ميعاد اجراء الترقية :

قاعـدة رقم (٦٢)

المبـــدأ :

فترة الاختبار التى تمنع الترقية اثناءها هى فترة الاختبار المنصوص عليها فى المادة ١٩ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ والمادة ١٥ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ والتى يقصد بهاالتحقق من صلاحية العامل لشغل الوظيفة ــ أما فترة الاختبار المنصوص عليها فى القانون رقم ١٧٦ لسنة ١٩٦٠ فلا علاقة لها بفترة الاختبار المقررة فى القانونين المذكورين اذ المقصود بها اعتبارات خاصة بالأمن •

ملخص الحكم :

سبق لهذه المحكمة أن قضت بأن فترة الاختبار التى تمنع الترقية أثناءها هى فترة الاختبار المنصوص عليها فى المادة ١٩ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ والمادة ١٥ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ والتى يقصد منها وضع الموظف أثناءها تحت رقابة الجهة الادارية للتحقق من مقدرته على الاضطلاع بوظيفته وصلاحيته لشغلها اما فترة الاختبار المنصوص عليها فى القانون رقم ١٧٦ لسنة ١٩٦٠ فلا علاقة لها بفترة الاختبار المنصوص عليها فى القانونين رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ورقم ٤٦

لسنه ١٩٦٤ اذ المقصود من فترة الاختبار المنصوص عليها فى القانون رقم ١٧٦ لسنة ١٩٦٠ اعتبارات خاصة بالأمن • وأنه وأن كان الجامع بين فترتى الاختبار أمكان فصل الموظف أثناءهما بمطلق ارادة الجهة الادارية اذا تحققت لها أسباب الفصل الا أنهما تختلفان اختلافا تاما من حيث تعذر ترقية الموظف أثناء فترة الاختبار المنصوص عليها فى القانونين رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ورقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ للحكمة التى شرعت من أجلها وهى ضرورة تأكيد الموظف صلاحيته للقيام بأعباء وظيفته وهى لا تتأكد الا بعد تلك الفترة على مايرام أما فترة الاختبار المنصوص عليها فى القانون رقم ١٧٦ لسنة ١٩٦٠ فالمقصود منها اختبار مدى صلاحية من أعيد للخدمة كمواطن يراعى قواعد الأمن ولا يخرج عليها خلال هذه المدة ومن ثم فلا يقصد بها الاختبار الذى عنته قوانين التوظف •

(طعنى رقمى ٢٩ ، ١ لسنة ١٥ ق — جلسة ١٩٧٣/٣/١٧)

الفصل الثالث

الترقيـــة بالاختيــــار

الفرع الأول

المنــاط فى الترقيــة بالاختيــار

أولا : الجدارة والأقدمية :

قاعـــدة رقم (٦٣)

المبـــدأ :

مناط الترقية بالاختيار فى ظل القوانين واللوائح القديمة ، وفى ظل قانون نظام موظفى الدولة .

ملخص الحكم :

ان ولاية الترقية فى ظل القوانين واللوائح القديمة كانت ولايـة اختيارية مناطها الجدارة حسبما تقدره الادارة مع مراعاة الأقدمية ، ثم صدرت بعض قرارات من مجلس الوزراء فى شأن الترقيات بالتنسـيق وبالتيسير قيدت سلطة الادارة بالترقية بالأقدمية فى نسـبة معينة وأطلقتها فى نسبة أخرى اذا رأت الترقية بالاختيار للكفاية ، ثم جـاء القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ فنصـت المادة ٣٨ منه على أن تكون الترقيات الى درجات الكادرين الفنى العالى والادارى بالأقدميـة فى الدرجة ، ومع ذلك تجوز الترقية بالاختيار للكفاية فى حدود النسـب التى عينتها ، ونصت المادة ٤٠ على أنه « فى الترقيات الى الدرجـات المخصص منها نسبة للأقدمية ونسبة أخرى للاختيـار يبـدأ بالجزء المخصص للترقية بالأقدمية ويرقى فيه أقدم الموظفين ويشترك فى هذا الجزء الحاصلون على درجتى جيد ومتوسط مع تخطى الضعيف اذا كان

قد قدم عنه ثلاثة تقارير سنوية متتالية بدرجة ضعيف • أما النسبة المخصصة للترقية بالاختيار فلا يرقى اليها الا الحائزون على درجة جيد فى العامين الأخيرين من مدة وجودهم فى الدرجة التى يرقون منها ، وتكون ترقيتهم أيضا بالأقدمية فيما بينهم •• » ،.ثم عدلت المادتان ٣٨ و ٤٠ بالقانون رقم ٥٧٩ لسنة ١٩٥٣ فأصبحت الفقرة الأخيرة من المادة ٣٨ كما يلى : « ••• أما الترقيات من الدرجة الثانية الى الدرجة الاولى ومن الأولى الى ما يعلوها من درجات فكلها بالاختيار دون التقيد بالأقدمية » ، وعدلت المادة ٤٠ بأن اكتفى فى تخطى الموظف الضعيف فى الترقية بالأقدمية اذا قدم عنه تقريران سنويا بدرجة ضعيف ، وأن تكون الترقية فى النسبة المخصصة للاختيار بحسب ترتيب درجة الكفاية فى العامين الأخيرين • ويؤخذ من هذه النصوص أن الشارع وان قيد سلطة الادارة فى الترقية لغاية الدرجة الثانية بقيود هى التزام نسبة معينة للأقدمية وبالبدء بهذه النسبة بعدم تخطى صاحب الدور فى نسبة الأقدمية الا اذا قدم عنه تقريران بدرجة ضعيف ، وبأن تكون الترقية فى نسبة الاختيار بحسب درجة الكفاية فى العامين الأخيرين ، الا أنه فيما عدا هذه القيود الواردة على الترقيات لغاية الدرجة الثالثة، ثم فى الترقيات من الدرجة الثانية الى الأولى وما يعلوها التى لم تقيد بمثل تلك القيود — ان الشارع قد جعل ولاية الترقية اختيارية للادارة وأطلق سلطتها فى تقدير ملاءمتها ووزن مناسباتها ؛ فيجوز لها أن تجريها على أساس الأقدمية اذا توافرت الصلاحية فى صاحب الدور ، ويجوز لها أن تجريها بالمفاضلة بين المرشحين فترقى الأحدث اذا كان اكفأ من الأقدم ، ولا معقب عليها فى هذا كله • مادام تصرفها قد خلا من اساءة استعمال السلطة ، وبشرط أنه عند التساوى فى درجة الكفاية بين المرشحين تكون الترقية بينهم بالأقدمية •

(طعن رقم ١٥٩ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٥٦/٦/٢٣) •

قاعدة رقم (٦٤)

المبدأ :

الترقية فى ظل القوانين واللوائح القديمة كانت ولاية اختيارية مناطها الجدارة حسبما تقدره الادارة مع مراعاة الأقدمية — تقدير

الكفاية ومدى صلاحية الموظف للوظيفة التى يرقى اليهـا ــ لا معقب على الادارة فيه مادام قد خلا من مجاوزة حدود الصـالح العام ولم يقرن بأى انحراف بالسلطة ــ للادارة أن تضع لنفسها قاعدة وتلتزمها فى الترقية تجرى على تطبيقها ولا تخالفها فى حالات فردية •

ملخص الحكم :

ان ولاية الترقية ، فى ظل القوانين واللوائح القديمة ، كانت ولاية اختيارية مناطها الجدارة ، حسبما تقدره الادارة مع مراعاة الأقدمية ، ثم صـدرت بعض قرارات من مجلس الوزراء فى شـأن التـرقيات بالتنسيق وبالتيسير ، قيدت سلطة الادارة بالترقية بالأقدمية فى حدود نسبة معينة ، وأطلقتها فيمـا وراء ذلك اذا رأت الترقيـة بالاختيـار للكفاية • فاذا ثبت أن المطعون فى ترقيتهم كانوا فى الواقع أكثر جدارة بالترقية الى الدرجة الخامسة وصلاحية لها من المطعـون عليه بحكم امتيـازهم عليه فى درجـة الكفاية ، فان الادارة لا تكون قد جاوزت سلطتها اذا ما اختصتهم بالترقية دونه ، بعد اذ تبين لها من المفاضـلة بين المرشحين أنهم كانوا يرجحونه كفاية ، ومن ثم فلا يشوب قرارها شائبة مادام هذا القرار قد صدر مبرءا من اساءة استعمال السلطة ، ذلك لأن تقدير الكفاية ومدى صلاحية الموظف للوظيفة التى يرقى اليها أمر متروك لسلطة الادارة تقدره حسب ما تلمسة فى الموظف من شتى الاعتبارات وما تخبره فيه من كفاية ملحوظة اثناء قيامه بأعماله ، وما يتجمع لديها من ماضيه وحاضره من عناصره تعين على الحكم فى ذلك، وتقدير الادارة فى هذا الصدد له وزنه ولا معقب عليـه ، اذا خلا من مجاوزة حـدود الصـالح العام ، ولم يقـرن بأى ضرب من ضروب الانحراف بالسلطة ، ولا جناح على جهة الادارة ، حرصـا منهـا على اصطفاء الأصلح ، أن تضع لنفسها قاعدة تلتزمها فى الترقية ، فاذا قدرت أن تجعلها مقصورة على من بلغت درجة كفايته فى العمـل • من واقع تقاريره السرية ٩٠٪ ، فلا تثريب عليها فى ذلك مادامت قد اطردت فى تطبيقها بصورة شاملة ، ولم تخالفها فى حالات فردية ، وهى تحقق بلا أدنى شبهة المصلحة العامة فى ظل قواعد تنظيمية عامة كانت تعول على عنصرى الأقدمية والجدارة معا لا على الأقدمية وحدها •

(طعن رقم ١٧٥٦ لسنة ٢ ق ــ جلسة ١٩٥٨/٣/٢٩) •

قاعـــدة رقم (٦٥)

المبــــدأ :

من المقرر انه ولئن كان الأصل انالترقية بالاختيار مناطها الجدارة معمراعاة الأقدمية وان الأصل بالنسبة الىالعاملين غيرالخاضعين لنظام التقارير السنوية هو أن تقدر الجهة الادارية كفاية هؤلاء العاملين ومدى صلاحيتهم للترقية بلا معقب عليها مادام قد خلا تقديرها من مجاوزة حدود الصالح العام والانحراف بالسلطة الا أنه يجب أن يستمر تقدير الجهة الادارية فى هذا الصدد من أصول ثابتة بالاوراق وأن تجـرى مفاضلة حقيقيـــة وجادة بين العـــاملين بحيث لا يجوز تخطى الأقدم وترقية الاحدث الااذا كان هذا الاخير متميزا بالكفاية الظاهرة والامتياز البارز بأدلة واضحة ترجع مميزاته .

ملخص الحكم :

ومن حيث أن المدعى يحمل مثل مؤهل المطعون فى ترقيته ويسبقه فى أقدمية الفئة الثانية وهى الفئة السابقة مباشرة على الفئة التى تمت الترقية اليها بمقتضى القرار المطعون فيه اذيشغلها المدعى منذ ١٠ من ديسمبر سنة ١٩٦٤ . بينما يشغلها المطعون فى ترقيته منذ ٣٠ من مايو سنة ١٩٦٦ وأن مرتبة كفاءة المدعى وأن كانت واضحة طبقا لما جـــاء بالتقارير السنوية المرفقة بملف خدمته الا أن ملف خدمة المطعـــون فى ترقيته لم يفصح عن هذه التقارير حيث امضى معظم مدة خدمته كمـــا سبق بيانه ــ ندبا واعارة للهيئة العامة للاصلاح الزراعى ، وهـــو أن تساوى مع المدعى فى مرتبة الكفاية الا أن ملف خدمته لا يستظهر منه على أية صورة أى تفوق ظاهر فى الـــكفاية أو مزيد من الخبرة وأن ما اسند الى كل من المدعى والمطعون فى ترقيته من وظائف لم يســـتدل منه على أن الذى رقى أفضل كفاية وامتياز ظاهر بل أن بعض التقارير السنوية الخاصة بالمدعى تشير الى تفوقه ونشاطه الملحـــوظ وعلى هذا

فلا يجوز تخطى الاقدم وهو المدعى وترقية الأحدث وهو المطعون فى ترقيته مادامت الاوراق لم تفصح بادلة واضـحة عن أن لهذا الأخير امتيازا ظاهرا وكفاية بارزة ٠

(طعن رقم ٢٥٥ لسنة ٢٤ ق ــ جلسة ١٢/١٢/١٩٨٢) ٠

ثانيــا : استمداد الاختيار من عناصر صحيحة :

قاعــدة رقم (٦٦)

المبـــدأ :

ترخص الادارة فى اجراء الترقية بالاختيار ــ شرطه أن تكون قد استمدت اختيارها من عناصر صحيحة ٠

ملخص الحكم :

لئن كان الاختيار حقا لجهة الادارة تترخص فيه حدود سلطتهـا بلا معقب عليها مادام تصرفها غير مشوب بعيب اساءة استعمال السلطة، الا أن شرط ذلك أن تكون قد استمدت اختيارها من عناصر صحيحـة مؤدية الى صحة النتيجة التى انتهت اليها ، فاذا لم يقم الأمر على هذا الوجه فسد الاختيار ، وفسد القرار الذى اتخذ على أساسه ٠

(طعن رقم ٩٦٨ لسنة ٣ ق ــ جلسة ٧/٢/١٩٥٩) ٠

قاعــدة رقم (٦٧)

المبـــدأ :

مناط ترخص الادارة فى الترقية بالاختيار أن يكون تقديرها غير مشوب بسوء استعمال السلطة وأن يستمد من عناصر صحيحة ــ مخالفة ذلك يستتبع بطلان الترقية واجراء المفاضلة بين المرشحين ٠

ملخص الحكم :

لئن كان الأصل أن الترقية بالاختيار من الملاءمات التى تترخص

فيهـا الادارة ، الا أن منـاط ذلك أن يكون تقديرها غير مشوب بسوء استعمال السلطة ، وأن تكون قد استمدت اختيارها من عناصر صحيحة مؤدية الى صحة النتيجة التى انتهت اليها ، فاذا لم يقع الأمر على هذا الوجه فسد الاختيار وفسد القرار الذى اتخذ على أساسه ، فتجرى المفاضلة بين المرشحين على أساس الصلاحية فى العمل والكفاية فيـه وحسن الدراية بمقتضياته والقدرةعلى الاضطلاع بمسئولياته والنهوض بأعبائه ، مع سبر المواهب الذاتية والاستعدادات الشخصية للموظف ، كذكائه وحصيلته العملية وقدرته على الابتكار ومواجهة الأمـور وحل المشكلات ، ويضاف الى ذلك فى الأزهر الشريف على وجه الخصـوص ما يتمتع به رجل الدين من صفات التقوى والورع والاستقامة وحسن الخلق والزهد والغيرة على الدين وخلو ماضيه مما يشين سـمعته أو يتنافى مع كرامة الدين .

(طعن رقم ٩٧ لسنة ٤ ق — جلسة ١٩٥٩/٣/٢١) .

قاعـدة رقم (٦٨)

المبـدأ :

مناط ترخص جهة الادارة فى الترقيـة بالاختيـار — أن يكون تقديرها غير مشوب بسوء استعمال السلطة وان تكون قد اسـتمدت اختيارها من عناصر صحيحة مؤدية الى صـحة النتيجة التى انتهت اليها — اذا لم يقع الأمر على هذا الوجه فسد الاختيار وفسـد القرار الذى اتخذ على أساسه .

ملخص الحكم :

ومن حيث أنه ولئن كان الأصل أن الترقية بالاختيـار هى من الملاءمات التىتترخص فيها الادارة، الا أنمناط ذلك أن يكون تقديرها غير مشوب بسوء استعمال السلطة ، وأن تكون قد استمدت اختيارها من عناصر صحيحة مؤدية الى صحة النتيجة التى انتهت اليها ، فاذا لم يقع الأمر على هذا الوجه فسد الاختيار وفسد القرار الذى اتخذ على أساسه ، فتجرى المفاضلة بين المرشـحين على أسـاس الصـلاحية فى

العمل والكفاية فيه وحسن الدراية بمقتضياته والقدرة على الاضطلاع بمسئولياته والنهوض بأعبائه مع ما يصحبه الموظف من مواهب ذاتيـــة واستعدادات شخصية كذكائه وحصيلته العملية وقدرتـــه على الابتكار ومواجهة الأمور وحل المشاكل وما يتمتع به الموظف من استقامة ونزاهة وحسن الخلق وخلو ماضيه مما يشين سمعته ، باعتبار أن من بلى مركز قياديا يجب أن تتوافر فيه تلك الشروط مجتمعة حتى يكون أهلا لمسئولية هذا العمل، فضلا عن أنه يكون قدوة لمرءوسيه فيقتدوا به ويصلح بذلك العمل وتسير المرافق بعمالها الاكفاء على خير وجه ويسر • وعلى ذلك فان لجان شئون الموظفين بحكم تشكيلها من كبار موظفى الهيئة الذين لهم من خبرتهم ومرانهم واشرافهم على أعمال الموظفين وما يمكنهم من وزن كفاية الموظف وزنا سليما أبعد ما يكون عن الهوى والغرض وأدنى الى الصواب الحكم على كفايته فان هى حادت عن الجادة ولم تسلك فى تقديرها ما يفرضه عليها القانون وسير العمل من اختيار الاكفـــاء على النحو السالف بيانه فسد اختيارها وفسد بالتالى القرار •

ومن حيث أن الطاعن وقد أشرف على قسم المخازن بالهيئة وثبت من حكم المحكمة التأديبية رقم ٩ لسنة ١٢ ق أن الطاعن قصر فى الاشراف والرقابة على أعمال مرؤسيه بادارة المخازن مما أسهم فى عدم اتبـــاع التعليمات المخزنية نحو اضافة وصرف وتحصيل قيمة المبيعـــــات من منتجات الهيئة مما كان من شأنه المساس بمصلحة مالية للدولة ، وأن التعليمات المخزنية لم تكن متبعة فى عهد اشرافه على ادارة المخازن الأمر الذى ساعد على كثير من المخالفات • كما أنه استولى بدون وجه حق على كمية من البطاطس مستغلا سلطة وظيفته ولم يسدد ثمنها • كمـــا أنه أمر أمين المخزن بتسليم مدير مكتب رئيس مجلس الادارة ٤ علب من العسل قيمتها ٣٫٠٢٠ جنيه ، وأنه فرق ايصالا يتضمن تعهده بسداد قيمتها وانتهت المحكمة الى الحكم عليه بعقوبة اللوم فى هذه المخالفات التى تكشفت للجهة الادارية فى السنة التى أعد فيها التقرير ، ومن ثم يكون قرار الجهة الادارية بتقدير كفايته بمرتبة ممتاز مخالفا للقانون متعينا الالغاء • ويكون الحكم المطعون فيه قد أصاب الحق حيثما التفت عن هذا التقدير •

ومن حيث أن قرار ترقية الطاعن قد بنى على أساس قرار تقدير

كفايته الذى انتهت هذه المحكمة الى الغائه فمن ثم يكون الحكم المطعون فيه صحيحا فيما انتهى اليه من الغاء قرار الترقية الغاء مجردا ويكون الطعن فى هذا الحكم غير قائم على أساس سليم من الواقع أو القانون ويتعين بالتالى القضاء برفضه والزام الطاعن بمصروفاته •

(طعن رقم ٨٦ لسنة ٢٠ ق — جلسة ١٩٧٨/٣/٤) •

ثالثـا : اجراء مفاضلة حقيقية :

(أ) الغرض من المفاضلة التعرف على مدى تفـاوت المرشـحين للترقية فى مضمار الـكفاية :

قاعـدة رقم (٦٩)

المبـــدأ :

مناط ترخص جهة الادارة فى الترقية بالاختيار — أن يكون الاختيار قد استمد من عناصر صحيحة وان تجرى مفاضلة حقيقية وجـادة بين الموظفين على أساس ملفات خدمتهم وما يبديه الرؤسـاء عنهم — لا يجدى الادارة مجرد تمسكها بما لها من سلطة تقديرية دون أن تقدم ما يهون من كفاية المدعى •

ملخص الحكم :

ان المادة ٢١ من القانون رقم ٤٦ لسـنة ١٩٦٤ بنظـام العاملين المدنيين بالدولة تنص على أن « تكون الترقيات بالأقدمية المطلقة لغاية الترقية الى الدرجة الثالثة ، أما الترقيات من الدرجة الثالثة وما فوقها فكلها بالاختيار للكفاية مع التقيد بالأقدمية فى ذات مرتبة الكفايـة وقد أصدرت اللجنة العليا لتفسير قانون العاملين بما لها من سلطة فى هـذا الصدد تفسيرا تشريعيا ملزما برقم٥ لسنة ١٩٦٥ اعمالا لنص المادة٩٧ من القانون المذكور نص فى المادة الخامسة منه على أن « تكون ترقية العاملين الشاغلين للدرجات الثالثة وفقا لنظام التقارير السنويـة أما العاملون الشاغلون للدرجات الثانية وما يعلوها فيستهدى فى تجديـد مرتبة كفايتهم عند الترقية بما ورد بملف الخدمة وبما يبديه الرؤساء

عنهم » ويستفاد منذلك أنالترقيات من الدرجة الثالثة فما فوقها كلها بالاختيار للكفاية مع التقيد بالأقدمية فى ذات مرتبة الكفايـــة واذا كان العاملون الشاغلون للدرجات الثانية وما يعلوها لا يخضعون لنظـــام التقارير السرية فقد حدد المشرع المعيار الذى يمكن الاستهداء به فى تقدير كفايتهم وهو يتكون من عنصرين وهما ما ورد بملفات خـــدمتهم باعتباره وعاء الوظيفة وما يبديه الرؤساء عنهم ، وغنى عن البيان أن هذا الذى أتى به القانون المذكور والتفسير التشريعى هو فى الحقيقـــة تقنين لما استقر عليه القضاء الادارى من أن الترقية بالاختيار تجـــد حدها الطبيعى فى هذا المبدأ العادل وهو عدم تخطى الأقدم الى الأحدث الا اذا كان الأخير هو الأكفأ أما عند التساوى فى الكفاية فيجب ترقية الأقـــدم » .

ومن حيث أنه سبق لهذه المحكمة أن قضت بأنه ولئن كان الأصل أن الترقية بالاختيار الى الوظائف الرئيسية من الدرجة الأولى (والتى تقابل مدير عام قبل العمل بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤) من الملاءمات التى تترخص فيها الادارة الا أن مناط ذلك أن يكون هذا الاختيار قد استمد من عناصر صحيحة مؤدية الى صحة النتيجة التى انتهت اليهـــا وأن تجرى مفاضلة حقيقية وجادة بين الموظفين على أساس ما تحـــويه ملفات خدمتهم وما يبديه الرؤساء عنهم وذلك للتعرف على مدى تفاوتهم فىمضمار الكفاية بحيث لا يتخطى الأقدم الا اذا كان الأحدث أكثر كفاية وهو أمر تمليه دواعى المشروعية فاذا لم يقع الأمر على هذا الوجه فسد الاختيار وفسد القرار الذى اتخذ على أساسه .

ومن حيث ان الجهاز المركزى للمحاسبات لم يقدم ما يهـــون من كفاية المدعى أو بما يشكك فيما قدمه من بيانات عن عمله خلال حياتـــه الوظيفية طوال مدة خدمته للتدليل بها على كفايته بل اكتفى الجهاز فى دفاعه بتمسكه بما له من سلطة تقديرية فى الترقية بالاختيـــار وان من رشحهم للترقية نالوا أعلى درجة فى الكفاية .

ومن حيث أن الثابت من ملف خدمة المدعى ومن المستندات التى قدمها المدعى — والتى لم يفحصها الجهاز — أنه حصـــك على دبلوم مدرسة التجارة العليا فى عام ١٩٣٣ وكان من أوائل دفعته وعين بوزارة

التجارة والصناعة فى ١٩٣٣/٨/٢٢ ثم تدرج فى وظائف الجهاز المختلفة وتقلد المناصب الرئيسية ذات المسئولية والتقارير السرية التى وضعت عنه فى الفترة التى خضع فيها لنظام التقارير (أى حتى الدرجة الثالثة) كلها تنطق بامتيازه كما أن رؤساءه المباشرين طوال حياته الوظيفيـــة أشادوا بدماثة خلقه ونزاهته وحسن معاملته مع الجميع سواء بتعاونه مع زملائه أو توجيهه لمرؤوسيه توجيها سليما مع المام تام بالتعليمات والقواعد المالية ودأبه فى العمل باخلاص مع مراعـــاة الـــدقة والتنظيم وكان لذلك أثره الكبير فى النهوض برسالة الجهاز المركزى للمحاسبات فى مجال الرقابة المالية على الجهاز الادارى للدولة فى مختلف القطاعات مما يدل على استعداد طيب للعمل والعناية به ووفرة فى الانتاج وحسن معالجته للأمور وهو ما يرقى به الى مصاف الممتازين •

ومن حيث ان المدعى على النحو السالف بيانه وان لم يكن يفضل المطعون فى ترقيته السيد / •••• •••• ويفوقه فى الكفاية فلا أقل من أنه يقف معه جنبا الى جنب فى هذا المضمار ويتســاوى معه فى هــذه الكفاية ومتى كان ذلك وكان المدعى هو الأقدم فى التخرج وفى تاريخ دخول الخدمة كما أنه أسبق من زميله فى الحصول على جميع الدرجات وبخاصة الدرجة الثانية (التى تقابل الدرجة الأولى فى ظل القانـــون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١) التى حصل عليها فى ١٩٦١/٤/٣٠ بينما حصل عليها زميله المذكور فى ١٩٦١/٧/١٢ واذ تساوى معه فى الكفايـــة وقد جعلت المادة ٢١ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ أن مناط الترقية الى الدرجة الأولى (مدير عام) بالاختيار للكفاية مع التقيد بالأقدميـــة فى ذات مرتبة الكفاية فانه لم يكن اذن ثمة وجه — والحالة هذه لحرمـــان المدعى من الترقية لأن الجهة الادارية لم تستمد اختيارها من عنـــاصر صحيحة مؤدية الى النتيجة التى انتهت اليها — ومن ثم فان قرارهـــا يكون معيبا واذ قضى الحكم المطعون فيه بالغاء هذا القرار فيما تضمنه من تخطى المدعى فى الترقية الى الدرجة المذكورة مع ما يترتب على ذلك من آثار فانه يكون قد أصاب الحق ويكون الطعن فيـــه غير قـــائم على أساس سليم من القانون متعينا رفضـــه مع الزام الجهـــة الاداريـــة بالمصروفات •

(طعن رقم ٦١٠ لسنة ١٧ ق — جلسة ١٩٧٤/٦/٣٠) •

قاعــدة رقم (٧٠)

المبـــدأ :

المفاضلة بين الممتازين فى المرتبـة الواحدة طبقـا للمادة ٤٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ المعدلة بالقانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ — — الجنة شئون الموظفين أن تعمل فيها سلطتها التقديرية دون قيد عليها من أقدمية — بيان العناصر التى تعتمد عليها اللجنة فى تكوين قرارها بالترقيـــة ٠

ملخص الحكم :

ان الفقرة الثانية من المادة ٤٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ فى شأن موظفى الدولة المعدلة أخيرا بالقـانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ الخاصة بالترقية بالاختيـار جاء نصها على النحو الآتى : أما النسبة المخصصة للترقية بالاختيار فتكون خاضعة لتقدير لجنة شئون الموظفين دون التقيد بترتيب الأقـدمية فى ذات مرتبـة الـكفاية على أن يكون الاختيار أولا من الحائزين على مرتبة ممتاز فى العامين الأخيرين ٠٠ » وردد فى المذكرة التفسيرية لشرح هذه الفقرة البند ٩ ونصـه « رؤى وضع ضوابط يجب مراعاتها عند اعمال الترقية بالاختيـار فى حدود النسب المقررة لذلك فى الدرجات الأخرى حتى الدرجة الثانيـة فجعل مرد التقدير فى هذه الترقيات الى لجنة شئون الموظفين تجريه دون قيد عليها من الأقدمية فيما بين المرشحين وانما تلتزم اللجنة فى الاختيار أولا ترقية الحائزين على مرتبة ممتاز فى العامين الأخيرين ٠٠ » ٠

ويبين من نص هذه الفقرة ومما أوردته المـذكرة التفسيرية أن الضوابط التى وضعها القانون للترقية بالاختيار هى مراعاة نسب معينة عند الترقية بالاختيار فى درجات معينة ووجوب ترقيـة الحائزين على مرتبة الامتياز فى العامين السابقين على الترقية أما كيفية المفاضلة بين الممتازين فى المرتبة الواحدة فقد أطلقها للجنة شئون الموظفين تعمل فيها سلطتها التقديرية دون قيد عليها من أقدمية كما كان الحـال فى نص المادة القديم قبل تعديله بالقـانون رقم ٥٧٩ لسنة ١٩٥٣ فقـد كانت

توجب مراعاة الأقدمية فيما بينهم فأضحت سلطة لجنة شئون الموظفين طليقه من كل قيد فلها أن تراعى عناصر أخرى غير الأقدمية مثل أهمية الوظيفة والتفاوت فى المؤهلات وخلو الملف من الجزاءات التأديبية أو الامتياز الظاهر ولها أيضا أن تعتد بالأقدمية كمعيار لضبط الاختيار اد المشرع لم يحظر عليها الالتجاء الى هذا العنصر وهو العنصر الأصيل الذى كانت دائما له الغلبة فى الترقيات قبل قانون الموظفين وبعده وقد سبق لهذه المحكمة أن قضت بأن للادارة فى حدود نسب الاختيار أن تضع من القواعد العامة ما تضبط به اختيارها بشرط أن تلتزم تطبيقها فى الحالات الفردية وذلك أن أطلق لها القانون الاختيار ولم يضبطه بقواعد معينة فى تقدير درجات الكفاية بأرقام منضبطة أو غير ذلك من المعايير •

(طعن ٥٩٦ لسنة ٨ ق — جلسة ١٩٦٣/١١/٢٤)

قاعدة رقم (٧١)

المبـدأ :

المفاضلة بين المرشحين للترقية بالاختيار تتضمن وزنا للأمور بما يتفق مع مقتضيات الوظيفة الأعلى من قدرة على التوجيه والاشراف والرقابة •

ملخص الحكم :

ان العناصر التى تتطلبها الترقية الى احدى الوظائف العالية يختلف عن تلك التى تتطلبها الى مادونها • فالترقية بالاختيار مناطها الكفاية مع مراعاة الأقدمية وفى هذا السبيل تقدر الجهة الادارية كفاية العاملين ومدى صلاحيتهم للترقية وتزن الأمور بما تراه متفقا مع ما للوظيفة المراد شغلها من أهمية مع القدرة فى التوجيه والاشراف والرقابة وتجرى المفاضلة بين المرشحين على مايتجمع لديها من عناصر تطمئن اليها من الصلاحية للعمل والكفاية فيه وحسن الدراية بمقتضياته والقدرة على الاضطلاع بمسئولياته والنهوض بأعبائه •

فالـكفاية المؤهلة للترقية أيا كان مصدرها أو المعين الذى تستمد منه شواهدها اذ تحل محل الأقدمية فى مدارج الترقية بالاختيار فانها وان كانت لا تستبعد الأقدمية كمعيار فى هذا المجال الا أنه يبقى الاختيار كطريق قانونى للترقية يقصد به تمكين الجهة الادارية من اختيار من تراه أصلح وأجدر لتولى الوظيفة الأعلى بصرف النظر عن الأقـدمية الأمر الذى يجيز عندئذ ترقية الأحدث دون الاقدم اذا كان الاحـدث هو الأجدر • وتقدير هذه الجدارة لا يتجاوز حدود القـانون طالمـا يستمد التقدير أسبابه من أصول تنتجه ماديا وقانونيـا بغير تعسف ولا اساءة استعمال السلطة •

(طعن رقم ٦٨ لسنة ٢٥ ق — جلسة ١٩٨٢/٦/٢٧)

(ب) سلطة الادارة فى المفاضلة بين المرشحين ليست مطلقة :

قاعـدة (٧٢)

المبـــدأ :

سلطة جهة الادارة فى المفـاضلة بين المرشحين لشـغل الوظائف العليا التى تتم الترقيـة اليهـا بالاختيـار ليست مطلقة — وجوب اختيار الأصلح لشغل الوظيفـة من بين العـاملين المستوفين لشروط الترقية — اشتراط الحصول على بكالوريوس هنـدسة قسم ميكانيكا لشغل احدى الوظائف الهندسية العليا — ترقية أحد العاملين الحاصلين على بكالوريوس الهندسة قسم كهرباء الى هذه الوظيفة يفسد الاختيار وبالتالى يبطل القرار — أساس ذلك أن المفاضلة يجب أن تتم بين من توافرت فى شـأنهم ابتداء شروط شغل الوظيفة من ناحيـة توصيفها ومطالب التأهيل اللازمة لها — وجوب الحكم بالغاء القرار الغاء مجردا حتى تستفيد الجهة الادارية بسلطتها فى اجراء المفاضلة بين المرشحين المستوفين لشروط الترقية •

ملخص الحكم :

ومن حيث أن الطعن يقوم على ماورد فى تقرير الطعن وحاصله

أن الوظيفة المرقى اليها المطعون فى ترقيته وهى مدير التركيبات الميكانيكية تشترط اللائحة فى شاغلها أن يكون من الحاصلين على بكالوريوس الهندسة قسم الميكانيكا والمهندس .. .. الذى شغلها بمقتضى القرار محل الطعن حصل على هذا المؤهل قسم الكهرباء مما يجعل شغله لها أمرا مخالفا للقانون •

ومن حيث أن المادة ٤٦ من لائحة الهيئة الصادرة بقرار مجلس الادارة فى ٢٠ من ديسمبر سنة ١٩٦٩ تنص على أن تكون الترقية الى وظائف الفئة السادسة وما تعلوها بالاختيار على أساس تقدير الكفاية فاذا تساوت درجة الكفاية يرقى الأقدم فى الفئة المرقى لها وتنص المادة ٣٣ من ذات اللائحة على أن تكون للجهاز التنفيذى عمل جدول الوظائف والمرتبات ويتضمن وصف كل وظيفة وتحديد واجباتها ومسئولياتها والاشتراطات الواجب توافرها فيمن يشغلها وترتيبها فى احدى فئات الجدول الملحق بهذا النظام ويعتمد هذا الجدول من مجلس الادارة وقد تم اعتماد هذا الجدول من مجلس الادارة فى ١٩٦٩/١٢/٦ وتجرى المادة ٤٩ من ذات اللائحة كالآتى : « لا يجوز الترقية الا لوظيفة خالية بالهيكل التنظيمى للهيئة ومدرجة بميزانيتها وفى الفئة الأعلى مباشرة وبشرط أن يكون المرشح لها مستوفيا لشروطها » •

ومن حيث أن المدعى يطعن على القرار الجمهورى رقم ١٦٥١ لسنة ١٩٧٣ لأنه قام بتعيين السيد المهندس .. .. الى وظيفة مدير عام التركيبات الميكانيكية وانه يشترط لمن يشغل هذه الوظيفة أن يكون حاصلا على بكالوريوس هندسة قسم الميكانيكا فى حين أنه حاصل على بكالوريوس هندسة قسم كهرباء ؛ وأن المدعى وقد توافرت فيه شروط شغل الوظيفة من كونه حاصلا على المؤهل اللازم لشغلها فضلا عما يتوافر فيه من أقدمية وكفاية تفوق أقدمية وكفاية المطعون ضده •

ومن حيث أنه يبين من استمارات توصيف وظائف الفئة العالية والفئة الأولى بالهيئة انها تشترط لشغل وظيفة مدير عام التركيبات

الميكانيكية أن يكون المرشح لها حاصلا على مؤهل هندسى عال ميكانيكا وخبرة واسعة فى مجال هذا التخصص وقد عين فى هذه الوظيفة المهندس .. .. فى حين أنه متخرج فى كلية الهندسة قسم الكهرباء فمن ثم فان اشتراطات شغل هذه الوظيفة لاتكون متوافرة فى شأنه .

ومن حيث أنه وان كان الأصل فى الترقية الى الوظائف الرئيسية فى الفئة الأولى وما يعلوها تتم بالاختيار ، وتجرى الجهة الادارية المفاضلة بين المرشحين لها وتترخص فى اختيارها للأصلح لشغلها من بين المرشحين فاذا وقع الأمر على هذا النحو فسد الاختيار وبالتالى فسد القرار .

ومن حيث أن الجهة الادارية قامت بترشيح المهندس .. .. .. لشغل وظيفة مدير عام التركيبات الميكانيكية والتى يشترط لشاغلها أن يكون حاصلا على مؤهل هندسى عال قسم ميكانيكا فى حين أن هذا الشرط ينحسر عنه لحصوله على بكالوريوس هندسة قسم كهرباء ومن ثم فان اختيارها له يكون قد صدر على خلاف اشتراطات شغل الوظيفة .

ومن حيث أن المفاضلة يتعين أن تتم بين متفاضلين توافرت فيهم ابتداء شروط شغل الوظيفة من ناحية توصيفها الوارد بالقانون أو بالقاعدة اللائحية العامة . فانه تبعا لذلك لم يكن من الجائز قانونا أن تجرى المفاضلة بين غير مستوف لشروط شغل الوظيفة وأحدا سواه .

ومن حيث أنه لذلك يكون المدعى محقا فى دعواه بالغاء القرار محل الطعن ويكون للادارة من بعد ذلك اجراء المفاضلة بين متفاضلين وقد توافرت بهم شرائط الوظيفة فيما بينهم وحدهم .

ومن حيث أن الحكم المطعون فيه قد ذهب الى غير ذلك فيكون قد صدر مخالفا لحكم القانون خليقا بالالغاء وبالغاء القرار الجمهورى رقم ١٦٥١ لسنة ١٩٧٣ مع الزام الجهة الادارية المصروفات عن الدرجتين .

(طعن رقم ١٩٨ لسنة ٢٤ ق — جلسة ١٩٨٠/١٢/٢٨) .

قاعــدة رقم (٧٣)

المبـــدأ :

مناط المفاضلة عند الترقية بالاختيار هو رجحان الكفاية ـ تقرير ذلك من اطـلاقات الادارة التى لايحـدها الا عيب اسـاءة استعمال السلطة .

ملخص الحكم :

ان مناط المفاضلة عند الترقية بالاختيـار هو رجحان الـكفاية ، وتقرير ذلك ملاءمة تقديرية ترجع الى مطلق اختصاص الادارة بحسب ما تراه محققا لصالح العمل ، ولا يحدها الا عيب اساءة اسـتعمال السلطة اذا قام الدليل عليه ، فاذا برأت من هـذا العيب فلا سلطان للقضاء على تقدير الادارة فى هذا الشأن ، ولا تدخل له فى وزن هذه المفاضلة أو الحكم عليها ، والا جاوز حدود سلطته .

(طعن رقم ١٤٤٣ لسنة ٣ ق ـ جلسة ١٩٥٦/١١/١٠) .

قاعــدة رقم (٧٤)

المبـــدأ :

الاصل بالنسبة للعاملين غير الخاضعين لنظام التقارير السـنوية هو أن تقدر الجهة الادارية كفاية هؤلاء العاملين ومدى صـلاحيتهم للترقية بشرط أن يخلو تقديرها من مجاوزة حدود الصـالح العام أو اساءة استعمال السلطة ، ويجب أن يستمد تقدير الجهة الادارية فى هذه الحالة من اصول ثابتة فى الاوراق وأن تجرى مفاضلة جادة حقيقية بين العـاملين وكل أولئك يخضع لرقابة المشروعيـة التى يسلطها القضـاء الادارى على القرارات الادارية ـ اعارة العامل وقت صـدور القرار المطعون فيه ليست حائلا دون ترقيته ـ الندب لايكسب العامل حقا فى الوظيفة المنتدب اليها عند التزاحم فى الترقية اليها .

ملخص الحكم :

ان المادة ١٥ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ بنظام العاملين المدنيين بالدولة الذى صدر القرار المطعون فيه فى ظل العمل بأحكامه تقضى بأن « .. ويشترط للترقية أن يكون العامل من بين الحاصلين على تقدير ممتاز فى السنتين الاخيرتين ثم من بين الحاصلين على تقدير جيد مع التقيد بالاقدمية فى ذات مرتبة الكفاية .. وبالنسبة لشاغلى الوظائف التى يبدأ ربطها بمبلغ ٨٧٦ جنيها سنويا وما يعلوها يستهدى فى تحديد مرتبة كفايتهم عند الترقية بما ورد بملف خدمتهم وما يبديه الرؤساء عنهم .. ومفاد ذلك ان الترقية بالاختيار مناطها الجدارة مع مراعاة الاقدمية وهذا يتمثل فى مبدأ عدم جواز تخطى الاقدم الى الأحدث الا اذا كان هذا الأخير هو الأكفأ والأكثر امتيازا ، أما عند التساوى فى مرتبة الكفاية فيجب ان تكون الترقية بالاقدمية من المرشحين ، والاصل بالنسبة للعاملين غير الخاضعين لنظام التقارير السنوية هو ان تقدر الجهة الادارية كفاية هؤلاء العاملين ومدى صلاحيتهم للترقية على ان يخلو تقديرها من مجاوزة حدود الصالح العام أو اساءة استعمال السلطة، ويجب أن يستمد تقدير الجهة الادارية فى هذه الحالة من أصول ثابتة فى الاوراق وان تجرى مفاضلة جادة وحقيقية بين العاملين وكل اولئك يخضع لرقابة المشروعية التى يسلطها القضاء الادارى على القرارت الادارية .

ومن حيث أن الثابت من الاطلاع على ملفات خدمة المدعى والمطعون فى ترقيتهما أن المدعى حاصل على بكالوريوس الزراعة عام ١٩٤٢ ، وعين فى يناير سنة ١٩٤٨ فى وظيفة ناظر زراعة بالاوقاف الملكية ثم بالخاصة الملكية ، وفى ١٩٥٩ نقل الى الهيئة العامة للاصلاح الزراعى وتدرج فى وظائفها المختلفة وأنه حصل على الفئة الثانية فى ١٧ من أكتوبر سنة ١٩٦٣ ثم رقى مديرا عاما اعتبارا من ١٧ من يناير سنة ١٩٧٤ بينما المطعون فى ترقيته الأول .. .. حاصل على بكالوريوس الزراعة عام ١٩٤١ وعين فى مارس سنة ١٩٤٥ بوزارة المعارف العمومية ثم نقل الى وزارة الزراعة فى ديسمبر سنة ١٩٤٥ ثم الى مؤسسة اللحوم فى سنة ١٩٥٦ ، ثم الى الهيئة العامة للاصلاح الزراعى فى يوليو سنة ١٩٦٩ وحصل على الفئة الثانية فى ١٨ من أبريل

سنة ١٩٦٦ ثم رقى مديرا عاما اعتبارا من ١٧ من يناير سنة ١٩٧٤ أما المطعون فى ترقيتــه الثــانى •• •• •• •• •• •• فهو حاصل على بكالوريوس الزراعة عام ١٩٤٤ وعين بوزارة الزراعة بمكافأة شــاملة فى أكتوبر سنة ١٩٤٤ ثم عين على درجة فى يناير سنة ١٩٤٦ ثم نقل الى الهيئة العامة للاصلاح الزراعى فى أغسطس سنة ١٩٥٨ — وحصــل على الفئة الثانية فى ١٠ من يولية سنة ١٩٦٤ ثم رقى مديرا عاما اعتبارا من ٣١ من ديسمبر سنة ١٩٧٥ ومن هذا يتضح ان المـــدعى وان كان يتساوى مع المطعون فى ترقيته الأول فى تاريخ الحصول على درجــة مدير عام الا أنه يسبقه فى تاريخ الحصول على الدرجة الثانية ، كما أنه يسبق المطعون فى ترقيته الثانى فى كلتا الدرجتين ، هذا فضــلا عن ان المدعى لايقل عنهما كفاءة اذ لم يثبت من الأوراق مايدحض هذه الكفاءة أو يقلل منها أو يشكك فيها كما أن الجهة الادارية لم تجحدها فى الوقت ذاته وبهذا يكون قرار تخطيه فى الترقية الى درجة وكيل وزارة مجانبا القانــون •

ومن حيث أنه لا محاجة فيما ذهبت اليه الجهة الادارية وأخذ به الحكم المطعون فيه من ان لكل من المطعون فى ترقيتهما خبرة واسعــة يفضل بها على المدعى ذلك ان الثابت من ملف خدمة المدعى أنه بعد أن نقل الى الهيئة العامة للاصلاح الزراعى سنة ١٩٥٩ عين مفتش زراعــة بارمنت فوكيل تفتيش فمدير ادارة ، ثم مراقبا للاصـــلاح الزراعى بمحافظة قنا ، ثم مديرا لمديرية الزراعة بمحافظة الدقهلية ، ثم نقل منها الى الديوان العام بالهيئة وفى ٥ من ابريل سنة ١٩٦٧ نقل مديرا لمديرية الاصلاح الزراعى بمحافظة كفر الشيخ ، ثم نقل الى وظيفــة مراقب بالادارة العامة للزراعةفى ٢٦ من مايو سنة ١٩٦٨ ثم عين مديرا للاصلاح الزراعى بمحافظة القليوبية فى ٣٠ من أبريل سنة ١٩٧٠ ثم نقــل الى المراقبة العامة للاقاليم فى ٢٥ من نوفمبر سنة ١٩٧٢ — وما من ريب فى ان تقلده تلك الوظائف المختلفة يكسبه الخبرة الكافية بالشئون الزراعية فى أوسع مجالاتها المختلفة •

ولا محاجة كذلك فى أن المدعى كان معارا وقت صــدور القــرار المطعون فيه ذلك أن الاعارة لايترتب عليها انهاء خدمة العامل وانفصام العلاقة القانونية بينه وبين الجهة التى يعمل بها وهى ليست فى الوقت

ذاته مانعا من موانع الترقية التى لا تكون الا بنص صريح فى القانــون بل أنها على العكس من ذلك تدخل فى حساب المعاش واستحقاق العلاوة والترقية وفق ما تقضى به المادة ٣٠ من قانون العاملين المدنيين بالدولة الصادر به القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ ، فمن حق العامل المعــار ان يزاحم زملائه فى الترقيــة الى الوظيفــة الأعلى سواء كانت الترقية بالاختيار آم بالاقدمية طالما توافرت فيه شروط الترقية ـــ كما لا ينال من ذلك أن كلا من المطعون فى ترقيتهما كان منتدبا لشغل الوظيفة التى رقى اليها لأنه من المسلم ان الندب أمر موقوت بطبيعته لا يكسب العامل المنتدب حقا فى الوظيفة المنتدب اليها عند التزاحم فى الترقية اليها ، اذ للجهة الادارية ان تلغى قرار الندب فى أى وقت دون أن يكون ثمة حق يحتج به العامل المنتدب فى مواجهة الجهة الادارية •

(طعنى رقمى ٤٩٨ ، ٥٣٣ لسنة ٢٦ ق ـــ جلسة ١٩٨٤/٤/١)

(ج) اجراء المفاضلة لا يستقيم الا بين من يشغلون وظائف من مستوى وظيفى واحد :

قاعـــدة رقم (٧٥)

المبـــــدأ :

النص على أن يكون التعيين فى الوظـــائف من الدرجـــة الأولى فما فوق بقرار من رئيس الجمهورية لا ينفى أن يكون قـــرار التعيين متضمنا ترقية تتقيد بضوابط الترقية بالاختيار ـــ اجراء المفاضـــــلة للاختيار للكفاية لا يستقيم الا بين من يشغلون وظائف من مســــتوى وظيفى واحد ـــ اختلاف المستوى يقضى بترجيح كفة صاحب المستوى الأعلى •

ملخص الحكم :

ان المادة ٢١ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بنظام العـــاملين المدنيين بالدولة تنص على أن تكون الترقيات بالأقدمية المطلقة لغايـــة الترقية الى الدرجة الثالثة أما الترقيات من الدرجة الثالثة وما فوقهـــا فكلها بالاختيار للكفاية مع التقيد بالأقدمية فى ذات مرتبة الكفايـــة ولما

كان واضحا من عبارة هذا النص أنه يحكم الترقيات الى جميع الدرجات الواردة بالجدول الملحق بالقانون ذاته ومن بينها الدرجة الأولى ومـا يعلوها من درجات فانه ولئن كان القانون المشار اليه قد استلزم لشغل الوظـائف من الدرجه الأولى فما فوقها صدور قرار بذلك من رئيس الجمهورية أعمالا لحكم المادة ١٦ منه والتى تقضى بأن يكون التعيين فى الوظائف من الدرجة الأولى فما فوق بقرار من رئيس الجمهورية « فان ذلك لا ينفى عن قرار رئيس الجمهورية بالتعيين فى أى من تلك الوظائف أن يكون متضمنا فى الوقت ذاته ترقية اليها من وظيفة أدنى ويخضـع بهذه المثابة لما قضت به المادة ٢١ سالفة الذكر من وجـوب أن تكون الترقيات من الدرجة الثالثة وما فوقها بالاختيار للكفاية مع التقيـد بالأقدميه فى ذات مرتبة الكفاية التى يستهدى فى تقديرها بملفات الخدمة وبما بيديه الرؤساء عن المتزاحمين فى هذه الترقيات .

ومن حيث أن مقتضى الحكم الوارد بالمادة ٢١ المشـار اليه من وجوب التقيد بالأقدمية فى ذات مرتبة الكفاية يسـتلزم بالضرورة أن تجرى المفاضلة للاختيار للكفاية من بين الشاغلين لوظائف على مستوى واحد من التعادل فى مدارج السلم الوظيفى ولا يتسنى ذلك بالتالى اذا كانت تلك الوظائف من درجات مالية مختلفة لأنه لا يستقيم القول بأن مرتبـة ممتاز لمن يشغل وظيفة من الدرجة الأولى مثلا هى ذات مرتبة ممتاز لمن يشغل وظيفـة من الدرجة الثانيـة وذلك لاختلاف المستوى الوظيفى بينهما وما يستتبعه ذلك من اختلاف فى طبيعة العمل فى كل من الوظيفتين ومسئولياته والقدرات والخبرات المتطلبة للقيام به وبالتالى فان عبارة « ذات مرتبة الكفاية » الواردة فى المادة ٢١ سالفة الذكـر لا يتأتى أعمالها الا بين من ينتظمهم مستوى وظيفى واحد . كمـا وان عبارة التقيد بالأقدمية الواردة فى النص ذاته تصـبح أيضا غير ذات مدلول اذا ما أجريت المفاضلة والمقارنة للاختيار للكفاية بين من يشغلون وظائف من درجات مالية مختلفة وهذا المفهوم المستفاد من حكم المادة ٢١ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ يتفقمع ما أوردته المادة ١٩ من القانون ذاته من قاعدة عامة فى الترقية مفادها أن يكون شغل الوظائف الخاليـة بطريق الترقية من الوظائف التى تسبقها مباشرة كما يتفق مع ما قضت به المـادة ١٦ من القانون ذاته من أنه اذا كان التعيين بقرار من رئيس

الجمهورية متضمنا ترقية اعتبرت الأقدمية على أســاس الأقدميــة فى الدرجة السابعة ومتى كان ذلك كذلك وكان اجراء الموازنة والمفاضلــة للاختيار للكفاية لا يستقيم قانونا الا بين من يشــــغلون وظائف من مستوى وظيفى واحد فان اختلاف هذا المستوى يقضى — فى مجــال الموازنة بترجيح كفة صاحب المستوى الأعلى اذا ما أفصح ملف خدمته عن كفايته وصلاحيته لشغل الوظيفة التى تجرى الترقيه اليها •

ومن حيث أن الثابت من الاوراق أن القرار المطعون فيه قد شمل بالترقية الى درجة وكيل وزارة بالجهاز المركزى للمحاســبات كلا من السادة •••••• وأن الست الأولى من السادة المذكورين كانوا يشغلون قبل تاريخ صدور القرار المطعون فيه الدرجة الأولى وفقا لنظــــام العاملين المدنيين بالدولة الصادر به القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ وانهم وان كانوا جميعا أحدث من المدعى فى أقدمية تلك الدرجة الا أن اجراء الموازنة والمفاضلة بينهم وبين المدعى من حيث مرتبة الكفاية أمر يستقيم وحكم القانون الذى جعل مناط الترقية فى هذه الحالة هــو الاختيــار للكفاية مع التقيد بالأقدمية فى ذات مرتبة الكفاية •

أما الســيد السابع ممن شــملهم القرار المطعــون فيه وهــو السيد/ ••••• •••• فقد رقى — حسبما هو ثابت من ملف خدمته الى الدرجة الأولى فى ظل نظام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بالقــــرار الوزارى رقم ٩٣٣ فى ٦ من أغسطس سنة ١٩٦٣ وعودلت درجتــــه بالدرجة الثانية وفقا لنظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر به القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بالقرار الوزارى رقم ١٠٤ لسنة ١٩٦٤ فى ١١ من أغسطس سنة ١٩٦٤ ثم عين بمقتضى القرار المطعون فيه فى درجة وكيل وزارة دون أن يشغل اطلاقا وظيفة من الدرجة الأولى (نظام جديد) فان اجراء المفاضلة والموازنة بينه وبين المدعى الذى كان يشغل وظيفة من الدرجة الأولى (نظام جديد) بأقدمية فيها ترجع الى ســـنة ١٩٥٧ أمر لا يستقيم قانونا لاختلاف المســـتوى الـــوظيفى لكل منهمـــا وما يستتبعه ذلك من اختــــلاف فى طبيعـــة العمل ومسئوليـــاته والقدرات والخبرات المتطلبة للقيام به على النحو السالف بيانه الأمر الذى يقضى فى مجال الموازنة بينهما بترجيح كفة المدعى باعتباره شاغلا للوظيفـــــة ذات المستوى الأعلى وبالتالى أحق بالترقية الى الوظيفة التى أجــرى

الترشيح لها طالما أن ملف خدمته يفصح عن كفايته وصلاحيته لشغلها .

ومن حيث أنه ثابت من ملف خدمة المدعى أنه مارس بكفاية وامتياز ما عهد اليه من أعمال ومسئوليات فى مختلف المناصب التى تولاها بديوان المحاسبات منذ نقله اليه من مصلحة الضرائب اعتبارا من أول مارس سنة ١٩٤٧ حتى عين مديرا عاما به فى ١٧ من ديسمبر سنة ١٩٥٧ ثم وقع عليه الاختيار بخبرته بمختلف أعمال الجهاز والمامه بها الماما تاما — لا يفاده بموجب قرار رئيس المجلس التنفيذى رقم ٤٥٧ لسنة ١٩٦٤ الى دولة الكويت للمعاونة فى انشاء ديوان المحاسبات بها ووضع نظام العمل به ثم عهد اليه بقرار من رئيس الجهاز فى ٤ من أغسطس سنة ١٩٦٤ — أى قبل الحركة المطعون فيها بأيام بالاشراف على الادارة المركزية للمخالفات المالية وهى احدى الادارات المركزية الخمس التى يتألف منها الجهاز كما وقع عليه الاختيار ليكون عضوا بلجنة توصيف وتقييم وترتيب وظائف الجهاز وعضوا باللجنة الفنية للتنسيق بين اداراته المركزية الأمر الذى يفصح عن كفايته وصلاحيته لشغل الوظيفة التى تخطى فى الترقية اليها بمن هو دونه فى المستوى الوظيفى .

ومن حيث أنه على مقتضى ما تقدم فان القرار المطعون فيه يكون قد صدر مخالفا للقانون فيما تضمنه من تخطى المدعى فى الترقية الى درجة وكيل وزارة بالجهاز المركزى للمحاسبات ومن ثم فان الحكم المطعون فيه اذ قضى بارجاع أقدمية المدعى فى درجة وكيل وزارة بالجهاز الى تاريخ نفاذ القرار المطعون فيه مع ما يترتب على ذلك من أثار بعد أن قصر المدعى طلبه على ذلك أثر ترقيته الى تلك الدرجة فى ٧ من أكتوبر سنة ١٩٦٨ انما يكون قد أصاب وجه الحق ويكون الطعن عليه بهذه المثابة قد بنى على غير أساس سليم من القانون جديرا بالرفض .

(طعن رقم ٦٨٨ لسنة ١٦ ق — جلسة ١٩٧٤/١/٢٧)

الفرع الثانى

صلاحية المرشح للترقية بالاختيار

أولا : لا اعتـداد فى تقـدير كفاية المرشح للترقية بما تضمنه ملف الخدمة وحده :

قاعـدة رقم (٧٦)

المبـدأ :

الترقية من الدرجة الثانية الى وظائف الدرجة الأولى — أساسها تقدير جهة الادارة لصلاحية المرشح — لا وجه للاعتماد فيهـا على ما يتضمنه ملف خدمة العامل وحده — صلاحية العامل فى مجال الترقيـة مسألة نسبية تتحدد عند الترشيح للترقية فى وقت معين •

ملخص الحكم :

أن ما قضت به المادة ٢١ من القانون رقم ٤٦ لسـنة ١٩٦٤ من وجوب التقيد بالأقدمية فى ذات مرتبة الكفاية عند الترقية بالاختيـار لا يثير فى التطبيق أية صعوبة عندما تكون مراتب كفاية المرشحين للترقية مقدرة من قبل فى تقاريرهم السنوية بحيث اذا تساوى مرشحان أو اكثر فى مرتبة من مراتب الكفاية التى حددتها المادة ٢٩ من القانون ذاته والتى قضت بخضوع جميع العاملين لغاية وظائف الدرجة الثالثة لنظام التقارير السنوية ، تعين التقيد بالأقدمية فيما بينهم عند اجراء الترقية ، أما فى الترقية من الدرجة الثانية الى وظائف الدرجة الأولى وما فوقها حيث لا يخضع المرشحون لها لنظام التقارير السنوية وبالتالى لا توجـد لهم مراتب كفاية مقدرة من قبل لشغل هذه الوظائف فان قرار الترقية ذاته الى هذه الوظـائف الرئيسية يفترض فيه بالضرورة قيامه على تقدير السلطة الادارية المختصة لصلاحية المرشح بمراعاة حكم المادة ٢١ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ المشار اليه ومن ثم فان الطعن فى مثل هذا القرار لا يعدو فى حقيقته أن يكون طعنا فى تقدير السـلطة الاداريـة لصلاحية المرشح لشغل أحدى هذه الوظائف الرئيسية •

وقد جرى قضاء هذه المحكمة على أن العناصر التى تتطلبها الترقية الى الوظائف الرئيسية من الدرجة الأولى « مدير عام » فما فوقهـــا تختلف عن العناصر التى تتطلبها الترقية الى ما دون ذلك من وظـــائف وأن المفاضلة فى مجال الاختيار لشغل هذه الوظائف — وهى مفاضـــلة تجرى بين طائفة من الموظفين لا تخضع لنظام التقارير السنوية وانمـــا يتصل أفرادها بحكم مناصبهم فى درجات الوظائف العليا بأوثق صلات العمل برؤساء الجهات الادارية التابعين لها يتيح لهذه الجهات أقرب الحقائق والمعلومات عن كفايتهم — أمر متروك لتقدير الادارة تستهدى فيه بما يتحلى به الموظف من مزايا وصفات وما يتجمع لديها من عناصر تطمئن معها الى هذا الاختيار وتقدير الادارة فى هذا الشأن له وزنـــه واعتباره وهى تستقل به مما لا معقب عليها اذا خلا من الانحراف فى استعمال السلطة •

ولا وجه للتحدى فى هذا المقام بالاعتماد عند الاختيار لشغل هذه الوظائف على ما تضمنه ملف خدمة الموظف ذلك أن ملف الخدمة ومـــا يحتويه من تقارير وأن كان فى الأصل هو الوعاء الطبيعى لحياته الوظيفية الا أنه لا يشمل بالضرورة كل ما يتعلق بالموظف من معلومات وبيانات أو عناصر لها أثرها فى التقدير وقد تغيب عن تلك التقارير ولكنها لا تغيب عن ذوى الشأن عند النظر فى الترقيات الى الوظائف الرئيسية وهو ما أكدته المادة الخامسة من التفسير التشريعى رقم ٥ لسنة ١٩٦٥ لبعض احكام القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ حيث جرى نصها بالآتى « تكون ترقية العاملين الشاغلين للدرجات الثالثة وفقا لنظام التقارير السنوية مرتبه كفايتهم عند الترقية بما ورد بملف الخدمة وما يبديه الرؤســـاء عنهم » ولا يغير من هذا النظر ما يقوله المطعون ضده من أن الـــدولة منحته وساما بمناسبة احالته الى المعاش وبعد ترقيتـــه الى الدرجـــة الأولى •

ومن حيث أنه لا يجدى فى النعى على القرار المطعـــون فيه أن الادارة رقت المطعون ضده الى الدرجة الأولى « مدير عام » بالقرار الجمهورى رقم ١٠٧٢ من سنة ١٩٦٧ الصادر فى ٧ من مايو سنة ١٩٦٧ أى بعد أقل من عشرة شهور من صدور القرار الأول مما ينهض دليلا

على صلاحيته وقت الترقية التى تمت بالقرار المطعــون فيه ، ذلك أن الصلاحية ــ فى مجال الترقية ــ مسألة نسبية يتحدد مداها وأثرها فى نطاق الصلاحيات الأخرى المتزاحمة معها عند الترشيح للترقية فى وقت معين ، فاذا لم تسعف المرشح صلاحيته فى ذلك الوقت فأنه ليس ثمة ما يمنع من أن تسعفه فى وقت لاحق اذا ما برزت فى مجال المفاضلة بينها وبين الصلاحيات الأخرى المتنافسة معها •

(طعن رقم ٣٣١ لسنة ١٥ ق ــ جلسة ١٩٧٢/٤/٢٣)

ثانيــا : لا اعتداد فى تقدير الــكفاية بالمؤهلات الدراسية وحدها :

قاعــدة رقم (٧٧)

المبــــدأ :

المؤهلات الدراسية وحدها ليست مدار رجحان الكفاية عنـــــد الترقية بالاختيار •

ملخص الحكم :

ان المؤهلات ليست وحدها مدار رجحان الكفاية عند الترقيـــــة بالاختيار بل هناك عناصر أخرى تراعيها اللجنة وتســـتخلص منهـــا استخلاصا معقولا ، هذه الأفضلية عند الاختيار وتقديرها فى كل ذلك سليم سائغ مادام قد تبين لهذه المحكمة أنه محمول على عناصر وقرائن تسمح به وأنه مستند الى اعتبارات مقبولة تسانده ومادام أن المدعى لم يستطع أثبات أن تقدير لجنة شئون الموظفين كان صادرا عن الغرض والهــوى •

(طعن رقم ٨٦٠ لسنة ٧ ق ــ جلسة ١٩٦٥/١/٢٤)

ثالثا : معيار رجحان الكفاية بما ورد بملف الخدمة وما يبديه الرؤساء:

قاعـــدة رقم (٧٨)

المبـــــدأ :

الكفاية معيارها ما ورد بملف الخدمة وما يبديه الرؤســـاء ولكن عند خلو الاوراق من آية بيانات ابداها الرؤساء يكون الاقتصـــار على ملف الخدمة •

ملخص الحكم :

ولئن كان الأصل أن الترقية بالاختيار الى الوظائف الرئيسية من الدرجة الأولى (والتى تقابل مدير عام قبل العمل بالقانون ٤٦ لســنة ١٩٦٤) من الملاءمات التى تترخص فيها الادارة ، الا أن مناط ذلك أن يكون هذا الاختيار قد استمد من عناصر صحيحة مؤدية الى صحـــة النتيجة التى انتهت اليها • ولما كان قرار التفسير التشريعى رقم ٥ لسنة ١٩٦٥ قد حدد العنصرين اللذين يستهدى بهما فى هذا الاختيار وهما ما ورد بملف الخدمة باعتباره عنوان الوظيفة وما يبديه الرؤساء عنهم فانه فى الدعوى الماثلة وقد خلت أوراقها من أية بيانات أبداها الرؤساء عن كفاية المطعون ضده والمطعون فى ترقيتهما تكون البيانات الواردة بملفات خدمتهم باعتبارها الوعاء الطبيعى للوظيفة هى العنصر الوحيـــد الذى يجب الاستهداء به فى تقدير الكفاية فى هذه الدعوى •

(طعن رقم ٦٩٦ لسنة ١٦ ق — جلسة ١٩٧٤/١/٢٠)

رابعا : الاعتداد فى تقدير الكفاية كان بالمرتبة ثم أصبح بالدرجات التى حصل عليها العامل داخل المرتبة ذاتها :

قاعـــدة رقم (٧٩)

المبـــــدأ :

المادة ٢١ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ تقضى بأن تكون الترقية من الدرجة الثالثة وما فوقها بالاختيار مع التقيد بالاقدميـــة فى ذات مرتبة الكفاية ـــ المقصود بذلك هو الاعتداد بالمرتبة التى قدرت بهـــا كفاية العامل دون الدرجات التى حصــــل عليها كل عامل داخل نفس المرتبـــة ٠

ملخص الحكم :

ومن حيث ان المادة ٢١ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بنظـــام العاملين بالدولة تنص على أن تكون الترقيات بالأقدمية المطلقة لغايـــة الترقية الى الدرجة الثالثة أما الترقيات من الدرجة الثالثة وما فوقهـــا فكلها بالاختيار للكفاية مع التقرير بالأقدمية فى ذات مرتبة الكفايـــة ، ومفاد هذا النص ان المشرع قيد سلطة الادارة فى الترقية لغاية الدرجة الثالثة فجعلها بالأقدمية المطلقة أما الترقيات من الدرجة الثالثـــة الى ما يعلوها فلم تتقيد بهذا القيد وتكون الترقية فيها على أساس الامتياز للكفاية مع التقيد بالأقدمية فى ذات مرتبة الكفاية لان الترقية بالاختيار تجد حدها الطبيعى فى هذا المبدأ العادل وهو أنه لا يجوز تخطى الاقدم الى الأحدث الا اذا كان الأخير أكفأ ، أما عند التساوى فيجب ترقيـــة الاقدم وبغير ذلك تكون الترقية عرضة للتحكم والاهـــواء فاذا خالف القرار الادارى ذلك كان مخالفا للقانون واذا كان المشرع قد حدد مراتب الكفاية تحديدا دقيقا فجعل لكل عنصر رقما بمجموع مائة درجة ثم قسم الدرجات المائة بحيث يعتبر ممتازا من حصل على مجموع يتراوح بين ٩١ درجة ومائة درجة وهكذا فى تقدير بقية المراتب وهذه الأرقام لاتعدو أن تكون من قبيل تيسير تحديد المراتب لا من باب خلق مراتب جديدة داخل كل مرتبة من هذه المراتب التى حددها القانون فاذا كانت جهـــة

الادارة قد قامت بوضع قاعدة للترقية الى الدرجة الثانية مناطها ترقية من يحصل على ٩٧ درجة من مائة وقامت بترتيب الحاصلين على هــذه الدرجة وما فوقها وفقا لأقدمياتهم وطرحت باقى الحاصلين على تقدير ممتاز وهم من حصلوا على درجات من ٩١ درجة الى ٩٧ درجة فانهــا بذلك تكون قــد خلقت مراتب جديدة داخل كل مرتبة وهو أمر لاتملكه لمخالفته للقانون وتكون الترقيات التى تمت على هذا الفهم بالقــــرار المطعون فيه قد جاءت مخالفة للقانون ويتعين بالتالى الحكم بالغائهــا الغاء كليا واعادة النظر فى الترقيات وفقا للأسس القانونية السليمة .

ومن حيث ان الحكم الطعين وان كان قد اعتبر القرار المطعون فيه مخالفا للقانون فانه كان يتعين الحكم بالغائه الغاءا كليا لكى يتســنى اعادة الترقية بين المرشحين وفقا لأقدمياتهم داخل مرتبة الكفاية بمعنى ترتيب جميع الحاصلين على درجة امتياز وفقا لأقدمياتهم فى الــدرجة الثالثة وترقية من يصيبهم الدور طبقا للدرجات الشــاغرة وان انتهى الحكم المطعون الى غير ذلك فانه يكون قد خالف صحيح حكم القانون فى هذه الخصوصية ويتعين بالتالى الحكم بالغائه وبالغاء القرار المطعون فيه الغاءا كليا .

(طعن ٨٢٤ لسنة ١٩ ق — جلسة ١٩٧٩/١/١٧)

قاعــدة رقم (٨٠)

المبــــدأ :

كانت الأقــدمية هى مناط المفاضلة بين المشتركين فى الحصــول على درجة جيد ، ثم أصبح المناط هو ترتيب درجات الكفاية وحــدها وقوامها الأرقام الحسابية — المادة ٤٠ من قانون نظام موظفى الدولة قبل وبعد تعديلها بالقانون رقم ٥٧٩ لسنة ١٩٥٣ .

ملخص الحكم :

ان الفقرة الثانية من المادة ٤٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة كانت تنص على أنه « أما النسبة المخصصة للترقية بالاختيار فلا يرقى اليها الا الحائزون على درجة جيد فى العامين الأخيرين من مدة وجودهم فى الدرجة التى يرقون منها وتكون ترقيتهم

أيضا بالأقدمية فيما بينهم » ، ثم عدلت بالقانون رقم ٥٧٩ لسنة ١٩٥٣ الصادر فى ٣٠ من نوفمبر سنة ١٩٥٣ فأصبح نصها « أما النسبة المخصصة للترقية بالاختيار فتكون الترقية اليها حسب ترتيب درجات الكفاية فى العامين الأخيرين » • ويخلص مما تقدم — ومما ورد بالمذكرة الايضاحية لهذا القانون الأخير — أن المشرع كان يأخذ فى بادىء الأمر، فى مجال الترقية بالاختيار ، بمعيار تقديرى فضفاض غير منضبط الحدود ، اذ يتسع نطاق درجة « جيد » التى اتخذها أساسا لهذا المعيار لأن تنطوى فيها عدة مراتب متدرجة تتفاوت فيما بينها وأن انتظمتها جميعا هذه الصفة ، ومن أجل هذا الاعتبار جعل الأقدمية هى مناط المفاضلة بين المشتركين فى الحصول على درجة جيد، ثم رؤى ان الأرقام الحسابية أكثر دقة فى تحديد درجة الكفاية ، وادنى الى احكام التقدير فى شتى عناصره من سلوك ومواظبة واجتهاد وما الى ذلك ، وأبلغ فى تيسير المفاضلة عندما يدق التمييز ، وأهدى سبيلا فى الترجيح ، فعدل عن المعيار الأول واطرح الاعتداد بالأقدمية وعول على ترتيب درجات الكفاية وحدها وقوامها أرقام حسابية حاسمة للدلالة ، ومتى حدد المشرع ضابط المفاضلة بين المرشحين للترقية فى النسبة المخصصة للترقية بالاختيار على هذا النحو من الوضوح فلا مجال للاجتهاد والتأويل خروجا على النص الصريح •

(طعن رقم ١٤٤٣ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٥٦/١١/١٠)

قاعـدة رقم (٨١)

المبـدأ :

نص المشرع على أن العبرة فى الترقية بالاختيار بترتيب درجات الكفاية — أدنى فرق فى الرقم الحسابى لهذه الدرجات مهما كان ضئيلا يكون منصرا حاسما للترجيح •

ملخص الحكم :

اذا جعل المشرع العبرة فى الترقية بالاختيار بترتيب درجات الكفاية فان أى فرق فى الرقم الحسابى لهذه الدرجات أيا كان مبلغه يكون عنصرا حاسما للترجيح •

(طعن رقم ١٤٤٣ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٥٦/١١/١٠)

قاعــدة رقم (٨٢)

المبـــدأ :

المادة ٤٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ـ كانت تجعل مناط الترقية فى النسبة المخصصة للترقية بالاختيار الحصول على درجـات جيد فى العامين الأخيرين وبحسب الأقدمية فيما بين الحائزين لهـــذا التقدير ـ تعديل المادة ٤٠ بالقانــون رقم ٥٧٩ لســنة ١٩٥٣ جعــل التفاضل معقودا بزيادة درجات التقدير الحسابية فى العامين الأخيرين ـ ارجاء العمل بالحكم المؤسس على نظام التقارير الجديد الى أول مارس سنة ١٩٥٤ ـ أثر تعديل المادة ٤٠ فى معيار الترقية بالاختيار فى الفترة ما بين صدور التعديل فى ٣٠ من نوفمبر سنة ١٩٥٣ والعمل به فى أول مارس سنة ١٩٥٤ ـ استرداد الادارة حريتها فى الترجيح بين المرشحين ـ كتاب دورى ديوان الموظفين رقم ٨٧ لسنة ١٩٥٣ بتقرير هذا الحكم.

ملخص الحكم :

ان الفقرة الثانية من المادة ٤٠ من قانون موظفى الدولة رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ كانت قبل تعديلها بالقانون رقم ٥٧٩ لسنة ١٩٥٣ الصادر فى ٣٠ من نوفمبر سنة ١٩٥٣ تجرى صيغتها بما يأتى : « أما النســبة المخصصة للترقية بالاختيار فلا يرقى اليها الا الحائزون على درجات جيد فى العامين الأخيرين من مدة وجودهم فى الدرجة التى يرقون منها ، وتكون ترقيتهم أيضا بالأقدمية فيما بينهم » ، وقد رأى الشارع أن الأخذ بهذا المناط فى المفاضلة بين المرشحين للترقية بالاختيار يعــوزه الأحكام وتجانبه الدقة عند الموازنة بين كفايات الموظفين فى ضوء الكفاية ومقوماتها الحقة ، فقد يشترك فى الحصول على تقدير (جيد) موظفون عديدون تتباين درجات كفاياتهم الحقيقية فى ميزان التقدير مع أنــه يجمعهم امتياز الحصول على هذا التقدير ويكون غمطا لاقدار النابهين منهم أن تتفاضل مراتبهم تبعا لترتيب أقدمياتهم مع أن رجحان الكفاية منوط عادة بعناصر أخرى غير عنصر الأقدمية ، ولكن الشارع اذ جعل التفاضل طبقا للتعديل الجديد ـ معقودا بمن تربو درجات تقــديره الحسابية فى العامين الأخيرين ، وكان المفروض أن تعد التقارير ذات

الأرقام الحسابية فى شهر فبراير من كل عام فقد اضطر الى أرجـاء العمل بالحكم المؤسس على نظام التقارير الجديد الى أول مارس سنة ١٩٥٤ موضحا قصده فى المذكرة الايضاحية المرافقة للقانون رقم ٥٧٩ سنة ١٩٥٣ بالعبارة الآتية :

« ولما كانت درجات الكفاية حسب النظام الجديد بالأرقام الحسابية لن يعمل بهـا الا فى التقارير التى ستعد فى فبراير سنة ١٩٥٤ ، فان التقارير السنوية الحالية يظل العمل بها وبنظامها الحـالى حتى آخر فبراير سنة ١٩٥٤ ، ومن أول مارس يسرى العمل فى الترقية بالاختيار بالتقارير السرية السنوية التى تعد بالارقام الحسابية وفقا للنظـام الجديد ، ويكتفى بتقرير واحد طيلة العام لهذه التقارير ، وبعد ذلك تكون ترقية الموظفين حسب ترتيب درجات الكفاية للحاصلين عليهـا فى العامين الأخيرين من مدة وجود الموظف فى الدرجة المرقى منها ، وذلك أعمالا للقاعدة العامة الواردة فى الفقرة الثانية من المادة ٤٠ » والتعبير بالنظام انما ينصرف الى طريقة اعداد التقارير والشكل الذى يفرغ فيه تقارير الكفاية .

وليس من قتضى عبارة المذكرة الايضاحية السالف ايرادها ابتعاث حكم كانت تتضمنه الفقرة الثانية من المادة ٤٠ من قانون موظفى الدولة قبل نسخها بالقانون رقم ٥٧٩ لسنة ١٩٥٣ ، اذ المفروض فى أى تشريع يتعارض مع تشريع سابق أن يكون تاريخ أصدار الجديد مؤذنا ضمنا بانتهاء العمل بالتشريع السابق وينسخ أحكامه لأنه انما يأتى بخير منه معيارا وأدق تنظيما ، ولا يمنع من ذلك أن يكون التشريع الجديد قـد ارجأ العمل بالتعديل الوارد على الفقرة الثانيـة من المادة ٤٠ فترة من الزمن اقتضاها أعداد التقارير السنوية فى شهر فبراير سـنة ١٩٥٤ بحسب نظامها الجديد ، فاذا أوصت المذكرة الايضاحية بالعمل بالتقارير السنوية القديمة وبنظامها السابق فى فترة الارجاء — وهو حكم وارد بعد فى صلب الفقرة الثانية المستحدثة من المادة ٤٠ — فلا يتأدى مـن مدلول هذه العبارة سوى الرغبة فى استمرار التعويل على التقاريـر القائمة آنذاك ، والتى سبق تصنيف درجات الكفاية فيها طبقا للنظـام السابق فى خصوص بعينه ، وهو أن يتبع فى شـأنها الأحكام التى لم

يتناولها نسخ أو تلك الأحكام المستحدثة التى يجوز تنزيلها على التقارير السابقة بنظامها القديم ، ومقتضى هذا أن يراعى ما تضمنته هذه التقارير من تقديرات اذا اريدت المفاضلة بين المرشحين للترقية بالاختيار فيرجح الحاصل منهم على درجة (جيد) على من حاز درجة (متوسط) ويتخطى فى الترقيــة بالأقدمية من قدم عنه تقريران سنويان متتاليان بدرجـــة (ضعيف) وما الى ذلك من الأحكام الأخرى التى يجوز انزالهـا على التقارير فى صورتها القديمة ، واذن فالعمل بالتقارير السابقة وبنظامها — على حد تعبير المذكرة الايضـــاحية — لا يراد به أحياء حكم رئى العدول عنه بالذات ونسخه بالتعديل الجديد فى الخصوص الذى ورد فيه ، لأن المشرع قد اتجه قصده الى الاعتياض عنه بحكم أدق من الحكم المنسوخ فى قياس الكفاية فى مجال الاختيار ، وليس يتسـق مع هذا القصد ان يحرص على حكم قديم بعد صدور القانون بتعديله فى ٣٠ من نوفمبر سنة ١٩٥٣ ، ولو جاز اجراء الأحكام السابقة المتعلقة بالتقارير المعدة طبقا للنظام الملغى ما صح أن يجرى منها الا ما لم يتناوله نسخ بموجب القانون رقم ٥٧٩ لسنة ١٩٥٣ أو ما يتناوله تعديل وجاز تطبيقه على التقارير السابقة ، أما ما جرى عليه نسخ بالفعل — كما هو مناط الترجيح القديم بين المرشحين للترقية بالاختيار ، فلم يجعل له القانون الجديد سلطانا يمده على الترقيـات الحاصلة بعد اصداره . على أن القانون الجديد لم يتضمن فى صلبه نصا يشير باتباع الحكم القديم فى فترة ارجاء العمل بالتعديل الجديد ، فقد نصت المادة الثانية من القانون رقم ٥٧٩ لسنة ١٩٥٣ على أن « تحدد درجة كفاية الموظف فى التــرقى خلال العام الأول اعتبارا من أول مارس سنة ١٩٥٤ طبقا للتقريـــر السنوى المقدم عنه ، وفقا للنظام فى هذا القانون » ، فلم يتصد اذن للحكم الواجب اتباعه خلال فترة الارجاء .

واذا كان ضابط الترجيح الذى يتوصـل به الى المفاضـلة بين الحاصلين على درجة جيد مسكوتا عنه فى فترة ارجاء العمل بالتشريع الجديد ، بسبب نسخ القانون رقم ٥٧٩ لسنة ١٩٥٣ للحكم الوارد فى الفقرة الثانية من المادة ٣٠ وعدم احلال معيار آخر محله فى الفتــرة المذكورة ، فان طبائع الأشياء تنادى ، وقد ارتفع القيد الوارد على حرية الادارة فى اختيار الأصلح ، بأن تسترد حريتها فى الترجيح بين المرشحين ،

وفى تعيين الضوابط التى تجرى على أساسها المفاضلة بينهم فى هذا المجال .

لذلك فان الكتاب الدورى رقم ٨٧ لسنة ١٩٥٣ الذى أصدره ديوان الموظفين فى ٢٠ من ديسمبر سنة ١٩٥٣ تنظيما لضوابط الترقية بالاختيار فى خلال الفترة المنوه عنها لم يعد الحق ، أو ينحرف عن جادة التفسير السليم بأن « تكون الترقية ابتداء من صدور القانون رقم ٥٧٩ لسنة ١٩٥٣ الى حين العمل بالتقارير الجديدة فى النسبة المخصصة للترقية بالاختيار خاضعة لعناصر الكفاية والصلاحية للموظفين حسبما تقدره لجنة شئون الموظفين المختصة بين الحاصلين على درجة (جيد) مع مراعاة أن الأقدمية تعتبر من عناصر التقدير التى تراعيها اللجنة عند النظر فى الترقيات. ومؤدى ماتقدم أن أقدمية من اشتركوا فى الحصول على تقدير (جيد) أصبحت وجها من وجوه المفاضلة بين المرشحين ، ولكنها ليست عنصرا حاسما للترجيح على النحو الذى كانت تلتزمه الفقرة الثانية من المادة ٤٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ، قبل تعديلها بالقانون رقم ٥٧٩ لسنة ١٩٥٣ ذلك التعديل الذى كان باعثه عزوف المشرع عن الأخذ بمناط التفاضل السابق لحكمة ابتغاها من تشريعه الجديد ، ومؤدى هذا أن لا تثريب على الادارة لو جعلت مناط المفاضلة هو أهمية الوظائف الرئيسية التى شغلها المرقون بكفاية ومقدرة قبل صدور القرار المطعون فيه .

(طعن رقم ٢٩٧ لسنة ٤ ق — جلسة ١٩٦٠/٧/٢)

الفرع الثالث

الأقدمية كمعيار لضبط الاختيار

اولا : عدم جواز تخطى الأقدم فى الترقية الا اذا كان الأحدث ظاهر الامتياز عليه :

قاعدة رقم (٨٣)

المبـــدأ :

لا يجوز تخطى الأقدم الى الأحدث فى الترقية بالاختيار الا اذا كان الأخير هو الأصلح ٠

ملخص الحكم :

ان الاختيار يجد حده الطبيعى فى هذا المبدأ العادل ، وهو لايجوز تخطى الاقدم الى الأحدث الا اذا كان الأخير هو الاصلح أما عنـــد التساوى فى درجة الصلاحية فيجب أن تكون الترقية بالأقدمية فيما بين المرشحين ٠

(طعن رقم ٨٥٦ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٥٦/٦/٢٣)

قاعـــدة رقم (٨٤)

المبـــدأ :

الترقية بالاختيار تجد حدها الطبعى فى كون الاحدث اكفـــأ من الأقدم ٠

ملخص الحكم :

انه وان كان مفاد المواد ٣٨ و ٣٩ و ٤٠ من القانـــون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة تخصيص نسبة معينة للترقيـــة

بالاقدمية يجب أن تتم فيها على هذا الأساس وأخرى يجوز الترقيــــة فيها بالاختيار للكفاية وذلك فى الترقيات لغاية الدرجة الثانيــة ، وأن الترقية من الدرجة الثانية الى الأولى ومن الأولى الى ما يعلوها يجوز أن تكون جميعها بالاختيار دون التقيد بالأقدمية ، الا ان الترقيـــة بالاختيار تجد حدها الطبعى — اذا رؤى ترقية الأحدث — فى أن يكون الأحدث اكفأ من الأقدم ، أما عند التساوى فى درجة الكفايــة فتكون الترقية بمراعاة الاقدمية فيما بين المرشحين •

(طعن رقم ١٩٥ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٥٦/٦/٣٠)

قاعــدة رقم (٨٥)

المبـــــدأ :

عدم جواز تخطى الاقدم الى الأحدث عند الترقية بالاختيار الا اذا كان الأخير اكفأ ، وعند التساوى فى الكفاية يجب ترقية الاقدم — انطباق هذه القاعدة أيضا على الموظفين الذين لا يخضعـــون لنظام التقارير السنوية •

ملخص الحكم :

ان الترقية بالاختيـــار تجد حدها الطبعى فى هذا المبـــدأ العادل • وهو أنه لا يجوز تخطى الأقدم الى الأحدث الا اذا كان الاخير اكفأ ، أما عند التساوى فى الكفاية فيجب ترقية الاقـــدم ، وبغير ذلك تكون الترقية عرضة للتحكم والأهواء ، فاذا خالف القرار الادارى ذلك كان مخالفا للقانون ، وهــذا المبـــدأ يسرى حتى بالنسبة للموظفين الذين لا يخضعون لنظام التقارير السنوية ، كما اذا سلمت الادارة عند وزنها للكفاية بأن الأقدم لا يقل كفاية عن الأحدث •

(طعن رقم ١٧٣٦ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٥٧/٣/٢٣)

قاعــدة رقم (٨٦)

المبـــدأ :

ان الترقية بالاختيار طبقا لما جرى به قضاء هذه المحكمة تجد حدها الطبعى فى هذا المبدأ العادل وهو أنه لا يجوز تخطى الأقـدم الى الأحدث الا اذا كان الأخير هو الاصلح أما عند التساوى فى درجة الصلاحية فيجب أن تكون الترقية بالأقدمية بين المرشحين •

ملخص الحكم :

ولما كان تعـذر الحصـول على تقرير كفـايه المـدعية من عام١٩٥٤ وكذلك تقارير العديد من المرقين عن عامى ١٩٥٤/١٩٥٥ ومن ثم فانه ترتيبا على ذلك لايتوفر للمدعية بيقين تحقق الدليل الذى شرطه القانون والمرجح لكفايتها على المرقين بالقرار المطعون فيه وهم جميعا يسبقونها فى أقدمية الدرجة السابعة الفنية المتوسطة مما يسوغ لها فى حدود المبادىء السابق ايضاحها الترقية بالاختيار دونهم وبهذه المثابة فان طلب المدعية القائم على الادعاء بحـدوث تخط لها فى الترقيـات المطعون فيها يكون — والأمر كذلك — مفتقرا الى سند يحمل عليه مما يتعين معه القضاء برفض ذلك الطلب •

(طعن رقم ١٣٣٦ لسنة ١٤ ق — جلسة ١٩٧٣/٢/١٨)

قاعــدة رقم (٨٧)

المبـــدأ :

نص المادة ٤٠ من القانون ٢١٠ لسنة ١٩٥١ معدلا بالقانون ٧٣ لسنة ١٩٥٧ — نصها على أن تكون الترقية بالاختيـار لتقدير لجنـة شئون الموظفين دون التقيد بترتيب الأقدمية — مؤداه تخويل اللجنـة سلطة المفاضلة بين الحاصلين على مرتبة الامتياز فى العـامين السابقين على الترقية — للجنة أن تعتد بالأقـدمية كمعيار لضبط الاختيـار —

أساس ذلك أن القانون لم يحظر عليها الالتجاء الى هذا العنصر بل هو مندوب اليه لأنه العنصر الأصيل .

ملخص الحكم :

ان الترقية بالاختيار تخضع لحكم المادة ٤٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدوله المعدل بالقانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ التى يجرى نصها على النحو التالى : أما النسبه المخصصة للترقية بالاختيار فتكون خاضعة لتقدير لجنة شئون الموظفين دون التقيد بترتيب الأقدمية فى دات مرتبة الكفاية على أن يكون الاختيار أولا من الحائزين على مرتبة ممتاز فى العامين الأخيرين وقد ورد فى المذكرة الايضاحية للقانون المذكور أنه « رؤى وضع ضوابط يجب مراعاتها عند أعمال الترقية بالاختيار فى حدود النسبه المقررة لذلك فى الدرجات الأخرى حتى الدرجة الثانية فجعل مرد التقدير فى هذه الترقيات الى لجنة شئون الموظفين تجريه دون قيد عليها من الأقدمية فيما بين المرشحين ، وانما تلتزم اللجنة فى الاختيار أولا ترقية الحائزين على مرتبة ممتاز فى العامين الأخيرين .. » ومفاد ما تقدم أن الضوابط التى وضعها القانون للترقية بالاختيار هى مراعاة نسب معينة عند الترقية بالاختيار فى درجات معينة ، ووجوب ترقية الحائزين على مرتبة الامتياز فى العامين السابقين على الترقية ، أما كيفية المفاضلة بين المتازين فى المرتبة الواحدة فقد أطلقها المشرع للجنة شئون الموظفين تعمل فيها سلطتها التقديرية دون قيد عليها من الأقدمية ، فلها أن تراعى عناصر أخرى غير الأقدمية مثل أهمية الوظيفة والتفاوت فى المؤهلات وخلو ملف الخدمة من الجزاءات التأديبية والامتياز الظاهر ، ولها أيضا أن تعتد بالأقدمية كمعيار لضبط الاختيار اذ لم يحظر عليها القانون الالتجاء الى هذا العنصر بل هو مندوب اليه لأنه العنصر الأصيل الذى كانت له دائما الغلبة فى الترجيح فى الترقيات سواء قبل القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ أم بعده .

(طعن رقم ٢٥٧ لسنة ٩ ق — جلسة ١٩٦٨/٥/١٢)

قاعـــدة رقم (٨٨)

المبـــدأ :

الترقية من الدرجة الرابعة الـكتابية الى الدرجة الثالثة الادارية بالاختيار — قيامها على سبب هو عـدم وجود ما يحول دون ترقيـة الموظف الى هـذه الدرجـة سواء بملف خدمته أو بتقـاريره السرية — تخطى الأسبق فى ترتيب الأقدمية مع التساوى فى مرتبة الكفاية — عدم تعليل التخطى بسبب ايجابى محدد المعالم يقوم على عنصر مرجح خارج عن التقارير السرية وعن أوضاع الأقدمية يبرر هذا الاختيـار — وجوب استيظان ما أضمرته لجنة شـئون الموظفين بمقـارنة حالة المدعى والمطعون فى ترقيتـه من واقع العنـاصر المستمدة من أوراق الدعوى — ثبوت أن المطعون فى ترقيته لم يبرز على المـدعى بميزة ظاهرة ترجح تفضيله عليه — الغاء قرار الترقية لعيب الانحراف .

ملخص الحكم :

ان لجنة شئون الموظفين ، وقد أفصحت عن سبب ايثارها المطعون فى ترقيته الأول بالترقية من الدرجة الرابعة بالكادر الكتابى الى الدرجة الثالثة بالكادر الادارى بالاختيار ، لم تسند هذا السبب الى أمر آخر سوى أنه لا يوجد بملف خدمته أو بتقـاريره السرية ما يحول دون ترقيته الى هذه الدرجة ، أى أنهـا لم تعلل اختيـارها للمذكور دون المدعى الذى هو أسبق منه فى ترتيب الأقدمية مع تساويهما فى مرتبة الـكفاية ، بعد اذ أثبتت فى محضرها أنها أطلعت على كشف أقـدمية موظفى الدرجة الرابعة بالـكادر الـكتابى ، لم تعلله بسبب ايجابى محدد المعالم يقوم على عنصر مرجح خارج عن التقارير السرية ، وعن أوضاع الأقدمية يبرر هذا الاختيار . واذ لزمت هذا التعليل السلبى فانه يتعين استيطان ما أضمرته بمقارنة حالة كل من المدعى والمطعون فى ترقيته من واقع العناصر المستمدة من أوراق الدعوى لتعرف ما اذا كان اختيارها قد وقع سليما لقيامه على عنصر تفضيل صحيح يبرره فلا يلغى القرار المطعون فيــه ، أم أنه شابه عيب الانحراف فيكون القرار المذكور حريا بالالغاء .

فاذا اتضح من استظهار حالة المدعى والمطعون فى ترقيتــه من واقع الأوراق ان كلا منهما حصل على مائة درجة من مائه ، أى على مرتبه الامتياز فى الكفاية فى تقريريه السريين عن عامى ١٩٥٥ ، ١٩٥٦. الا أنه بينما حصل المدعى على مائة درجة من كل من الرئيس المباشر والمدير المحلى قبل تقدير رئيس المصلحة . لم يحصل المطعون فى ترقيته الا على ٩٥ درجة من كل منهما ، وان كان قد حصل على مائة درجة من رئيس المصلحة . وان المدعى وهو الأكبر سنا أقدم من المطعون فى ترقيته فى الحصول على المؤهل الدراسى ، وفى الالتحاق بخدمة الحكومة ببضع سنوات تكفى لاكتساب الخبرة فى العمل التى تعوض عن التفاوت اليسير فى المؤهل ، وانه أسبق كذلك فى أقدمية الدرجة الرابعة الكتابية وأكثر مسئولية من حيث أهمية الوظيفة التى يشغلها وطبيعة اختصاصها ، وان الادارة لم تبد سببا محددا لتبرير تخطيه فى الترقية بالاختيار الى الدرجة الثالثة الادارية ازاء هذه المزايا ، وان تذرعها فيما بعد بتفاوت المؤهل لا يؤيده نص من القانون فى خصوص الوظائف الكتابية يشفع فى التخطى من أجل هذا التفاوت . اذا أخذ فى الحسبان هــذا كله ، وأن المطعون فى ترقيته لم يبرز على المدعى بميزة ظاهرة ترجح تفضيله عليه ، وان الوزارة لم تدفع ما ألمع اليه هذا الأخير من تخطى المطعون فى ترقيته اياه انما كان بسبب صلته باحدى الشخصيات ، فان القرار الأول المطعون فيه أصليا يكون والحالة هذه مشوبا بعيب الانحراف .

(طعن رقم ١٢٧ لسنة ٥ ق — جلسة ١٩٦٠/٦/١٨)

قاعــدة رقم (٨٩)

المبـــدأ :

القاعدة أنه لا يجوز تخطى الأقدم الى الأحدث فى الترقيــة الا اذا كان الأخير ظاهر الامتياز — عند التساوى فى الكفاية يجب ترقية الأقدم — هذه القاعدة تسرى حتى بالنسبة للموظفين الذين لايخضعون لنظام التقارير السنوية ويجب اعماله عند الترقية الى الوظائف العليا — اذا كان الاختيار حقا لجهة الادارة تترخص فيه فى حدود سلطتها مادام سلوكها غير مشوب باساءة استعمال السلطة الا أن شرط ذلك أن تكون

قد استمدت اختيارها من عناصر صحيحة مؤدية الى النتيجة التى انتهت اليها — اذا لم يتم الأمر على هذا الوجه فسد الاختيار والقرار الذى اتخذ على أساسه ٠

ملخص الحكم :

ان الترقية بالاختيار على ماجرى به قضاء هذه المحكمة — تجد حدها الطبعى فى هذا المبدأ العادل وهو أنه لا يجوز تخطى الأقدم الى الأحدث الا اذا كان هذا الأخير أكفأ أما عند التساوى فى الكفاية فيجب ترقية الأقدم وبغير ذلك تكون الترقية عرضة للتحكم والأهواء — واذا خالف القرار الادارى ذلك كان مخالفا للقانون٠ وهذا المبدأ يسرى حتى بالنسبة الى الموظفين الذين لايخضعون لنظام التقارير السنوية فيجب اتباعه عند الترقية الى الوظائف العليا ٠

ومن حيث أن الحكم المطعون فيه جرى على مقتضى ما تقدم فاستظهر من واقع الأوراق حالة المطعون ضده وزميله الذى تخطى فى الترقية الى مدير عام على الوجه السالف ايراده نقلا عنه وخلص من ذلك الى أن المدعى أقدم فى الفئة الثانية اذ حصل عليها فى ٢٠/٤/٦٤ فى حين حصل عليها زميله ٠٠ ٠٠ ٠٠ ٠٠ فى ١٥/٥/١٩٦٧ وأنهما يتساويان فى الكفاية بمراعاة حصول المدعى من ١٩٦٠ فما بعدها على تقارير بدرجة ممتاز وبصفة مستمرة وهو مالم تجادل فيه الطاعنة وان طلبها تقلد وظائف رياسية كمراقب ووكيل ومدير للشئون الاجتماعية بالمناطق وبالمحافظات وانه ليس هناك امتياز ظاهر لأحدهما على الآخر يبرر ترجيحه على زميله عند المفاضلة فهما يتساويان فى مضمار الكفاية وعلى ذلك يجب الرجوع عند الترقية الى الأقدمية ولا يجوز تخطى المدعى وهو الأقدم وهذه النتيجة التى انتهى اليها الحكم صحيحة ومترتبة على ماتقدم وعلى باقى ما أورده فى أسبابه بل انه فيما يتعلق بما تثيره الطاعنة عودا الى سابق ماقدمته من دفاع فى الدعوى رد عليه الحكم بما تفيده وهو مايتعلق بسبق مجازاة المدعى عام ١٩٧٢ فان هذه الواقعة غير صحيحة اذ لم يجر مع المدعى تحقيق أو يقع عليه جزاء فى شأن مانسب اليه من مخالفة لتعليمات الوزارة بشأن

مواصفات الحصير الذى يشترى للمهجرين عند اعتماده الممارسة التى أجريت لذلك بمديرية الشئون الاجتماعية بالقليوبية التى كان على رأسها آنئذ فى حين أنه كان يجب عليـه الرجوع الى الوزارة أو المحافظ فى شأن هذه المواصفات اد الثابت أن المحافظ رأى حفظ ذلك الموضـوع ابتداء هذا من جهة ومن جهة أخرى فان زميله المشار اليه لايخلو ملف خدمته من جزاءات وقعت عليه ثم رفعت ومن تحقيقات فى مثل هـذه المخالفـة انتهت النيـابة الى حفظهـا اكتفاء بلفت نظره فهو — على هذا — لا يفضله فى الخصوص ولا فى معاملة مرءوسيه اذ كلاهما ورد عنه شدته فى ذلك ولم ينسب الى أحدهما اعتداء أو خروج على مقتضى الواجب أو الخلق خلافا لمـا تقول به الطاعنـة فى تقرير طعنها ومن أجل ذلك فان ما أوردته الطاعنة بشأن سلامة الاختيار يكون غير صحيح والقاعدة فى هذا الشأن وعلى ماجرى به قضاء هذه المحكمة أنه ولئن كان الاختيـار حقا لجهة الادارة تترخص فيه فى حدود سلطتها مادام تصرفها غير مشوب بسوء استعمال السلطة الا أن شرط ذلك أن تكون قد استمدت اختيارها من عناصر صحيحة مؤدية الى صحة النتيجـة التى انتهت اليها فاذا لم يتم الأمر على هذا الوجه فسد الاختيـار وفسد القرار الذى اتخذ على أساسه ومن ثم فانه وقد بان مما تقدم أنه لبس فى الأوراق مايدل على امتياز المطعون فى ترقيته على المدعى فكل منهما شغل وظائف لا تقل عن مستوى الوظيفة المتنازع عليها بل هى ذاتها وكان المدعى أسبق فى الأقدمية فان التفضيل لا يظهر له وجه من واقع الأوراق وهو ما انتهى اليـه الحكم ولم تقـدم الطـاعنة ما ينـال منه ٠

(طعن رقم ١١٩٣ لسنة ٢٥ ق — جلسة ١٩٨٢/١١/٢١)

قاعـدة رقم (٩٠)

المبـــدأ :

تخطى الأقدم فى الترقية بالاختيار وترقية من هو أحـدث منه يجب أن يكون مستمدا من عناصر ثابتـة تفيد رجحان كفاية الأحدث — لا يصح تخطى الأقدم لمجرد أن الأحدث كانت قد صدرت له بعض

القرارات بعضوية بعض اللجـان والترخيص له بالعمل فى غير أوقات العمل الرسمية ـ لا يصح كذلك الاستناد الى حداثة عهد الأقـدم فى العمل بالجهة التى أصدرت قرار الترقية اذ أنه لا ذنب له فى ذلك ٠

ملخص الحكم :

ومن حيث أنه بمطالعة ملفى خدمة الطاعن والمطعون على ترقيته خلال المده المحصوه من تاريخ التحاق الأخير بوزارة الشئون الاجتماعية حتى تاريخ صدور القرار المطعون فيه بتاريخ ١٩٧٤/٦/٣٠ وهى المدة الصالحة لاجراء المفاضلة بينهما للترقية الى درجه أعلى ، يتضح أن ملف الطاعن لا يضم الا ما سلف بيانه من أوراق ، وان ملف المطعون على ترقيته لا يضم عن تلك المـدة غير قرارات تتعلق بالترخيص له بالعمل غير أوقات العمل الرسمية والاشتراك فى عضوية لجـان ومنح علاوات دورية ومن هذه المقارنة بين محتويات الملفين لا يتضح مايفيد بذاته كفاية المطعون على ترقيته ترجح كفاية الطاعن أو يدل على رجحان الأول على الثانى فى الجدارة بالعمل وفيما يتعلق بالمـدة السابقة على المدة السالف ذكرها فانه وان كان ملف المطعون على ترقيتـه يحتوى على تقارير سنوية له بمرتبة ممتازة فان الطاعن ـ على ماسبق بيانه قد انتهى الأمر فى شأن كفايته عن عامى ١٩٦٧ و١٩٦٨ الى تقـديرها بمرتبة فوق المتوسط ابان عمله بادارة قضايا الحكومة ، وهو تقـدير لا مجاوزة مرتبة ممتاز فى الجهاز الادارى للدولة من حيث التـأهيل للترقى ٠

ومن حيث أن ما ساقته جهة الادارة فى بيانها عن الطاعن والمطعون ضده للتدليل به على أن الأخير أكثر كفاية وأجدر بالترقية هذا البيان لم ينكر على الطاعن خبرته القانونية وما نسب اليه خلال عمله بادارة قضـايا الحكومة حسب ما أشير اليه آنفا عن تقدير كفايته فيما يفوق المتوسط عن عامى ١٩٦٧ و١٩٦٨ أما ماذكر عن‌مدة عمله بوزارة الشئون الاجتماعية فانه قـد رد ما أخذ على عمله بهـا الى اعتبـار واحد هو حداثة عهده بالوزارة وعدم تدرجه فى وظائفها وهو اعتبار لايد للطاعن فيه ولا اختيار ، ولا يكفى بذاته ولا بما ترتبه جهة الادارة عليه من

فهم أو أثر لتقدير كفايته فاذا كان الاعتبار المذكور قد تدخل كعنصر مؤثر فى أوجه المفاضلة للترقية بالاختيار ، وكمسوغ لتخطى الطاعن فيها فانه يكون عنصرا مفسدا لتلك المفاضلة لا يصح أن يتم على موجبه اختيار •

ومن حيث أنه ليس فى الأوراق أية شهادة من الرؤساء فى غير صالح المدعى تحول دونه والترقية كما أنه ليس فيها مايشهد للمطعون على ترقيته مزكيا لأفراده بالترقية من غير الطاعن •

ومن حيث أنه يتكشف مما تقدم أنه لا بملفات الخدمة ولا باعلام من الرؤساء ما يصلح للاستهداء به فى تفضيل المطعون فى ترقيته على الطاعن من حيث الكفاية للترقية بالاختيار على نحو يبرر قانونا تخطى الأول للثانى رغم سبقه فى أقدمية الدرجة التى تمت الترقية منها ، ومن ثم ، فان قرار الترقية المطعون فيه يكون قد تجاوز حدود القانون فيما تضمنه من ذلك التخطى ، لعدم قيامه على مسوغ من الواقع أو القانون فى هذا الصدد ، واذ انتهى الحكم المطعون فيه الى غير ذلك فانه يكون حقيقا بالالغاء ، مع القضاء بالغاء القرار الطعين فيما تضمنه من تخطى الطاعن فى الترقية الى الفئة ذات الربط المالى ١٢٠٠ — ١٨٠٠ جنيها سنويا •

(طعن رقم ٣٤٩ لسنة ٢٤ ق — جلسة ١٩٨١/١/٢٥)

قاعدة رقم (٩١)

المبدأ :

متى كانت القاعدة فى الترقية بالاختيار على أساس الكفاية فانه متى تساوت الكفاية تتم المفاضلة على أساس الأقدمية •

ملخص الحكم :

متى كانت قواعد الترقية تقضى بأن تكون الترقية الى وظائف الفئات السادسة وما بعدها بالاختيار على أساس الكفاية على أن تؤخذ

التقارير الدوريه فى الاعتبار ، فاذا تساوت مرتبة الكفاية يرقى الأقدم فى الفئة المرقى منها • ومتى ثبت تساوى الجميع فى مرتبة الكفاية لحصولهم على تقدير بدرجة جيد فى عام ١٩٦٨/٦٧ فانه يتعين فى هذه الحالة الالتجاء الى الأقدمية كعنصر للتفضيل فيما بينهم • والثابت أن الطاعن هو الأقدم ذلك أن أقدميته فى الفئة الخامسة ترجع الى ١٩٦٧/٨/٣ وجميع من تخطوه يلونه فى الأقدمية وقد حصلوا جميعا على مؤهل عال هو ليسانس الآداب عام ١٩٦٠ وما قبله وبذلك يكون القرار الصادر بتخطى الأقدم فى الترقية الى الفئة الرابعة قد صدر مخالفا لحكم القانون حقيقا بالالغاء •

(طعن رقم ٨٥٨ لسنة ٢١ ق ، ٨٦ لسنة ٢٣ ق — جلسة ١٩٨٢/١/١٠)

قاعدة رقم (٩٢)

المبدأ :

القانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ بتعديل الفقرة الثانية من المادة ٤٠ من قانون موظفى الدولة — عدم تقيد لجنة شئون الموظفين بترتيب الأقدمية عند تساوى مرتبة الكفاية — مرهون بقيام عناصر ايجابية أخرى مرجحة تبرر اطراح الأقدمية — سلطة الادارة تقديرية فى هذا الشأن — تنبسط عليها رقابة القضاء الادارى لمراقبة الانحراف بالسلطة •

ملخص الحكم :

ان التعديل الذى أورده القرار بقانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ على الفقرة الثانية من المادة ٤٠ من قانون موظفى الدولة رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ انما استهدف باطلاقه سلطة التقدير التى خولها لجنة شئون الموظفين فى مجال الترقية بالاختيار احلال اللجنة المذكورة من التقيد بترتيب الأقدمية بين المرشحين عند تساوى مرتبة الكفاية ، دون أن يخليها عند اعمال هذه الترقية من وجوب التزام الحدود ومراعاة الضوابط التى رسمها لذلك والتى قصد بها الحد من هذا الاطلاق

حتى لا يساء الحق فيه . ضمانا لتوازن الأوضـــاع وســـلامة التقدير بالبعد به عن الاسراف أو الزلل .. وحكمة عدم تقيد لجنـــة شـــئون الموظفين بترتيب الأقدمية فى ذات مرتبـــة الـــكفاية عند الترقيـــة فى النسبة المخصصة للاختيـــار هى أن ثمت عناصر أخرى ، خلاف الكفايه البحتة التى تتناولها التقارير السنوية قد تنهض مرجحا لتفضيل مرشح على آخـــر على الرغم من تســـاويهما فى هـــذه الـــكفاية ، وقد يحول الاستمساك بالأقدمية دون اعمال هذه العناصر مع ما قـــد يكون لها من أثر أبلغ شأنا فى تمييز أحدهما على الآخر لصـــالح الوظيفة العامة المراد الترقية اليها من مجرد الأسبقية فى الأقـــدمية . على أن هـــذا الاطلاق الذى قصـــد به الشارع تحقيق المصلحة العامة على أمثل وجه فى عرفه بتمكين لجنة شـــئون الموظفين من الوصول الى اختيار الأكثر امتيازا من بين العناصر الممتازة ، لا يعنى منح اللجنة سلطة تحكمية ، ولا يمكن أن ينقلب أداة لاهدار الغاية التى استهدفها به الشارع بحجة تمتع اللجنة بحرية تامة وسلطة تقديرية مطلقة لارقابة عليها ولا تعقيب. اذ أن هذه السلطة تجد حدها الطبيعى فى الحكمة التى شرعت من أجلها وهى عدم التقيد بالأقدمية ، اذا ما قامت عناصر ايجابية أخرى مرجحة تبرر اطراح هذه الأقدمية وتسوغ تمييز الاحدث على الاقـــدم عنـــد تساويهما فى مرتبة الـــكفاية . واعمال هذه السلطة منوط بتغير المصلحة العامة والتجرد عن التحكم أو الهوى . كما أنها بوصفها سلطة تقديرية يرد عليها قيد عدم الانحراف ، وتنبسط عليها رقابة القضاء الادارى اذا ما أسىء استعمالها .

(طعن رقم ١٢٧ لسنة ٥ ق — جلسة ١٨/٦/١٩٦٠)

ثانيـــا : عدم مراعاة ترتيب الأقدمية فى الترقية بالاختيار جائز مادام لم يصحبه عيب سوء استعمال السلطة :

قاعـــدة رقم (٩٣)

المبـــدأ :

نص المـــادة ٤٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظـــام موظفى الدولة معدلة بالقانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ — لا يلزم لجنـــة

شئون الموظفين بمراعاة ترتيب الأقدمية فى المرشحين للترقية بالاختيار — عدم مراعاة هذا العنصر لايصم قرار الترفية بعيب مخالفة القانون — جواز الطعن فى هذا القرار بعيب اساءة استعمال السلطة فقط .

ملخص الحكم :

ان الفقرة الأخيرة من المادة ٣٨ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن موظفى الدولة قبل تعديلها بالقانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ كان نصها يجرى كالآتى : « أما النسبة المخصصة للترقية بالاختيار فلا يرقى اليها الا الحائزون على درجة جيد فى العامين الأخيرين من مدة وجودهم فى الدرجة التى يرقون منها وتكون بالأقدمية فيما بينهم » ومن هذا النص يبين أنه اذا كانت الدرجات المخصصة للترقية تقل عن عدد المرشحين ذوى الكفاية فلا مناص عند الترقية من اتباع ترتيب الأقدمية فيما بينهم . ثم جاء المشرع بالقانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ وعدل نص تلك الفقرة على الوجه الآتى : « أما النسبة المخصصة للترقية بالاختيار فتكون خاضعة لتقدير لجنة شئون الموظفين دون التقيد بترتيب الأقدمية فى ذات مرتبة الكفاية على أن يكون الاختيار أولا من الحائزين على مرتبة ممتاز .. الخ » وقد جاء فى المذكرة الايضاحية تعليقا على النص الجديد أنه رئى جعل مرد التقدير فى هذه الترقيات الى لجنة شئون الموظفين تجريه دون قيد عليها من الأقدمية فيما بين المرشحين .. وغنى عن البيان أن الاختيار فى هذه المنطقة أيضا لا يتقيد بقيود الأقدمية بين المرشحين .

والذى تستخلصه المحكمة فى ضوء النص الجديد أن لجنة شئون الموظفين لا الزام عليها بمراعاة ترتيب الأقدمية فيما بين المرشحين للترقية . فان أخلت بهذا الترتيب فلا تكون بذلك قد خالفت القانون فلا يجوز النعى عليها بهذا الوجه من وجوه الطعن . والمشرع اذ وضع فى سلطة لجنة شئون الموظفين فى هذا الشأن انما هدف الى رعاية اعتبارات مشروعة تقع فى حس تلك اللجنة وقد تنطق بها الأرقام . والا لو ثبت غير هذا لاتسمت قرارات اللجنة فى هذا الصدد بعيب اساءة استعمال السلطة وخضعت لرقابة مجلس الدولة وينبنى على ذلك

القول بأن الأصل أن لجنة شئون الموظفين ليست ملزمه أصلا بأن تضع لها قاعدة أو معيارا تلتزمه عند اجراء الترقية بالاختيار اكتفاء بفحص كل حالة على حدة وعندئذ لا يجوز النعى عليهـا بأنهـا لم تلتزم فى قراراتها ترتيب الأقدمية فيما بين المرشحين اذ فى ذلك اضـافة لقيد رخص لها القانون صراحة فى التحلل منه ولا يجوز الطعن فى قرارتها فى هذه الحالة بعيب مخالفة القانون ويمكن الطعن عليها بعيب اسـاءة استعمال السلطة اذا قام الدليـل على ذلك . فاذا ما جاءت اللجنـة ووضعت قاعدة تنظيمية عامة لاتباعها عند الترقية بالاختيار فلا جناح عليها فى ذلك طالما أن تلك القاعدة تهدف الى تحقيق مصلحة عامة والا وقعت فى عيب الانحراف وخضعت القاعدة نفسها لرقابة مجلس الدولة.

وترتيبا على ما تقدم فان الحكم المطعون فيه اذ ردد فى أسبابه ما ساقه المطعون ضده من دفاع تتلخص وجوهه فى أن القرار محل الطعن صـدر وليد قاعدة مخالفة للقانون اذ استهدف ترقيـة قدامى الموظفين وهم حملة دبلوم الزراعة المتوسطة على حساب حملة دبلوم الدراسات التكميلية الزراعية ، ومثل هذا التمييز الطائفى لا يستهدف تحقيق مصلحة عامة لأن لجنة شـئون الموظفين استنكرت على حمـلة دبلوم الدراسات التكميلية الزراعية أن يرقوا الى الدرجة السادسـه طبقا لقانون المعـادلات وبذلك يسبقون القـدامى من الموظفين . فان المحكمة ترى أن هذا دفاع نافل ، اذ لو صح هذا القول لمـا كان فى ذلك خروج عن فـكرة الصالح العام ، فالموظف صاحب الخدمة الطويلة قد يكون فى كثير من الصور أولى بالترقية بالاختيار من الموظف صاحب الخدمة القصيرة ولو كان أقدم فى الدرجة وذلك تعويضا له عن طول مدة خدمته وما اكتسبه خلالها من خبرة وتمرس بالعمل ولا يقدح فى ذلك أن هؤلاء الموظفين يحملون مؤهلا أقل مما يحمله غيرهم مادامت الوظيفة التى يشغلونها لا تحتاج الى مؤهل عال ، كل ذلك على أن يكون شرط الكفاية متوافرا والعبرة فى تقدير الكفاية انما فى تقارير الموظفين وما ثبت فيها على النحو المبين فى المادة ٣٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ فى شأن موظفى الدولة .

(طعن رقم ١٢٦٠ لسنة ٦ ق — جلسة ١٩٦٢/٤/١)

قاعــدة رقم (٩٤)

المبـــــدأ :

المــادة ٤٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ معــدلة بالقانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ — الترقية بالاختيار — اطار منحها — لا تلتزم فيها لجنة شئون الموظفين بمراعاة ترتيب الأقــدمية — المشرع انمــا استهدف رعاية اعتبارات مشروعة قد لا تنطق بها الأرقام ٠

ملخص الحكم :

نصت المادة ٤٠ من قانون نظام موظفى الدولة بالقانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ على أنه « ٠٠ أما النسبة المخصصة للترقية بالاختيــار فتكون خاضعة لتقدير لجنة شئون الموظفين دون التقيد بالأقدمية فى ذات مرتبة الــكفاية على أن يكون الاختيار أولا من الحائزين على مرتبة ممتاز فى العامين الأخيرين وفى حالة عدم توافر عددهم بالنسبة للدرجات الخالية يكون الاختيار فى الدرجات الباقية من الحائزين على مرتبة جيد ويضاف الحائزون على مرتبة ممتاز فى احدى السنتين الى مرتبة جيد ويسرى عليهم حكمها » وورد بالمذكرة الايضاحية للقانون المشار اليه خاصا بهذه الفقرة انه رؤى ٠٠ تعديل المــادة ٤٠ فقرة ثانيــة بوضع ضوابط يجب مراعاتها عند اعمال الترقية بالأختيار فى حدود النسب المقــررة لذلك فى الدرجات الأخــرى حتى الدرجة الثانية فجعل مرد التقدير فى هذه الترقيات الى لجنة شئون الموظفين تجريه دون قيد عليها من الأقدمية فيما بين المرشحين وانما تلتزم اللجنة أولا ترقية الحائزين على مرتبة ممتاز فى العامين الأخيرين ، فاذا تجاوز عددهم عدد الدرجات الخالية فيكون المقارنة بينهم تبعا لمــا تقدره اللجنة بصرف النظر عن القضية ٠

ومن حيث أن الذى تستخلصه المحكمة فى ضوء النص المذكور أن لجنة شئون الموظفين لا الزام عليها بمراعاة ترتيب الأقدمية فيما بين المرشحين للترقية بالاختيار فان أخلت بهذا الترتيب فلا تكون قد خالفت القانون فلا يجوز النعى عليها بهذا الوجــه من وجوه الطعن والمشرع

اذ وسع على لجنة شئون الموظفين فى هذا الشأن انما هدف الى رعاية اعتبارات مشروعة تقع فى حس تلك اللجنة وقد لا تنطق بها الأرقام . والا لو نحت غير هذا لاتسمت قرارات اللجنة فى هذا الصـــدد بعيب اساءة استعمال السلطة وخضعت لرقابة مجلس الدولة .

(طعن رقم ٦ لسنة ٧ ق — جلسة ١٩٦٤/٦/١٤)

قاعـــدة رقم (٩٥)

المبـــــدأ :

مقتضى تعديل الفقرة الثانية من المادة ٤٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة بالقانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ — لا الزام على لجنة شئون الموظفين بمراعاة ترتيب الأقدمية فيما بين المرشحين للترقية بالاختيار — لا الزام على لجنة شئون الموظفين بأن تضع لنفسها قاعدة أو معيارا تلتزمه عند اجراء الترقية بالاختيار اكتفاء بتقدير كل حالة بخصوصها — لا يجوز النعى على اللجـــنة بأنهـــا لم تلتزم ترتيب الأقدمية — فى ذلك اضافة قيد رخص القانون للجنة التحلل منه — الطعن فى قراراتها لا يكون الا لعيب اساءة استعمال السلطة اذا قام الدليل .

ملخص الحكم :

كان نص الفقرة الثانية من المادة ٤٠ من القانون ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن موظفى الدولة قبل تعديلها بالقانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ يجرى كالآتى : « آما النسبة المخصصة للترقية بالاختيار فلا يرقى اليها الا الحائزون على درجة جيد فى العـــامين الأخيرين من مدة وجودهم فى الدرجة التى يرقون منها وتكون ترقيتهم بالأقدمية فيما بينهم » . ومن هذا النص يبين أنه اذا كانت الدرجات المخصصة للترقية بالاختيار تقل عن عدد المرشحين ذوى الـــكفاية فلا مناص عند الترقيـــة من اتبـــاع ترتيب الأقدمية فيما بينهم . ثم جاء المشرع بالقانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ وعدل نص تلك الفقرة على الوجه الآتى :

« أما النسبه المخصصة للترقية بالاختيار فتكون خاضعة لتقدير لجنة شئون الموظفين دون التقيد بترتيب الأقدمية فى ذات مرتبة الكفاية على أن يكون الاختيار أولا من الحائزين على مرتبة ممتاز .. الخ » .

وقد جاء فى المذكرة الايضاحية تعليقا على النص الجديد أنه رؤى « جعل مرد التقدير فى هذه الترقية الى لجنة شئون الموظفين تجربه دون قيد عليها من الأقدمية فيما بين المرشحين » وغنى عن البيان أن الاختيار فى هذه المنطقة أيضا لا يقيد بقيود الأقدمية بين المرشحين .

ومن حيث أن الذى تستخلصه المحكمة فى ضوء النص الجديد أن لجنة شئون الموظفين لا الزام عليها بمراعاة ترتيب الأقـــدمية فيما بين المرشحين للترقيـــه بالاختيار فان أخلت بهذا الترتيب فلا تكون بدلك قد خالفت القانون فلا يجوز النعى عليها بهذا الوجه من وجوه الطعن « والمشرع اذ وسع فى سلطة لجنة شئون الموظفين فى هذا الشأن انما هدف الى رعاية اعتبارات مشروعة تقع فى حس تلك اللجنة وقد لاتنطق بها الأرقام ، والا لو ثبت أنها جرت على غير هــذا النهج لاتسمت قرارات اللجنة فى هذا الصدد بعيب اساءة استعمال السلطة وخضعت لرقابة مجلس الدولة ينبنى على ذلك القول بأن الأصل هو أن لجنـــة شئون الموظفين ليست ملزمة اطلاقا بأن تضع لنفسها قاعدة أو معيارا تلتزمه عند اجراء الترقية بالاختيار اكتفاء بتقدير كل حالة بخصوصها وعندئذ لا يجوز النعى عليها بأنها لم تلتزم فى قراراتها ترتيب الأقدمية فيما بين المرشحين اذ فى ذلك اضافة لقيد رخص لها القانون صراحة فى التحلل منه ولا يجوز الطعن فى قراراتها فى هذه الحالة بعيب مخالفة القانون وان كان يجوز الطعن عليها بعيب اساءة استعمال السلطة اذا قام الدليل على ذلك . فاذا ما جاءت اللجنة ووضعت قاعدة تنظيمية عامة تجرى على سننها عند الترقية بالاختيار فلا جناح فى ذلك ما دامت تلك القاعدة تهدف الى تحقيق مصلحة عامة والا وقعت فى عيب الانحراف وخضعت القاعدة ذاتها لرقابة مجلس الدولة .

(طعن رقم ٨٦٠ لسنة ٧ ق ـ جلسة ١٩٦٥/١/٢٤)

ثالثــا : طعن الأقــدم فى الترقيـــة :

قاعــدة رقم (٩٦)

المبـــدأ :

ترقية أحد الموظفين بالاختيار متخطيا الأقدم ــ طعن الأقدم فى هذه الترقية ــ صدور حكم من محكمة القضاء الادارى برد أقــدميته الى تاريخ صــدور قرار الترقية المطعون فيه ــ الدعوى التى يقيمها الموظف الأقــدم من هذين الموظفين بطلب رد أقــدميته الى وضــعها الصحيح ــ اعتبارها بمثابة طعن بالالغاء فى قرار الترقية المطعون فيه أمام محكمة القضاء الادارى ــ عدم سريان ميعاد رفع الدعوى فى حقه ما دام لم يثبت نشر هذا القرار أو علمه اليقينى به ٠

ملخص الحكم :

ان المـــدعى كان الأول فى ترتيب الأقـــدمية ، ولم يثبت من الأوراق أن الخصم الثالث كان يمتاز عليه فى درجة الـكفاية حتى يجوز تخطيه وذلك حسبما استقر عليه قضاء هذه المحكمــة تطبيقــا للقانون النافذ وقت الترقية من أنه لا يجوز تخطى الأقدم بالأحــدث اذا كان الأقدم هو الأكفأ أو كانا يتساويان فى درجة الـكفاية وجب ترقيـــة الأقدم كما تملى ذلك طبائع الأشياء والعدالة الطبيعية ، فالمدعى والحالة هذه على حق فى دعواه وما كان يغنى عنها سبق اقامة التـالى للمدعى فى ترتيب الأقدمية الدعوى رقم ٥٤٦ لسنة ٤ القضائية أمام محكمــة القضاء الادارى وصدور الحكم فيها لصالحه بجلسة أول ديسمبر سنة ١٩٥٢ بالغاء ترقيـــة المطعون عليه فيما تضمنه من تخطيه فى الترقيـــة ورد اقدميته فى الدرجة الرابعة التى كان رقى اليها خلال نظر الدعوى الى ٣١ من يولية سنة ١٩٥٠ تاريخ ترقية المطعون عليـــه ، ما كانت تغنى تلك الدعوى عن هذه ، لأن الترقية موضوع النزاع وهى بالاختيار للـكفاية الممتازة هى بطبيعتها محل المفاضلة بين المرشحين والـكفاية الذاتية والاعتبارات الشخصية لها أثرها الحاسم فى هذا الشـأن مما يضفى على الحكم الصادر فيها صفة الشخصية مادام النزاع فيها هو

ما تقدم — هذا الى أن المدعى لما تظلم الى الادارة بعد صدور الحكم المشار اليه لصالح الدكتور ... الذى يليه فى الأقدمية طالبا ارجاع أقدميته فى الدرجة الرابعة الى تاريخ الترقية الأولى وضعا للأمر فى نصابه الصحيح حتى لا يمس ترتيب الأقدمية فيما بينهم أجيب بأنه يجب عليه رفع الدعوى لهذا الغرض مما اضطره لرفع دعواه الحالية .

(طعن رقم ٧٦ لسنة ٤ ق — جلسة ١٩٦٠/١/٣٠)

قاعـدة رقم (٩٧)

المبـــدأ :

ترقية العاملين من الدرجة الثالثة فما فوقها فى ظل العمل بأحكام القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بنظام العاملين المدنيين بالدولة تكون بالاختيار للكفاية وفقا لنظام التقارير السنوية — القرار الصادر بترقية من يقل عن المدعى فى درجة الكفاية قرار مشوب بعيب مخالفة القانون مما يتعين معه الغاؤه فيما تضمنه من تخطى المدعى فى الترقية — لا وجه لما ذهب اليه الحكم المطعون فيه من الغاء هذا القرار الغاء مجردا على أساس وجود أكثر من عامل يسبق المدعى فى الأقدمية فى ذات الدرجة ويتساوى معه فى مرتبة الكفاية — أساس ذلك أمران أولهما أن الالغاء المجرد معناه بطلان الأساس القانونى للقرار الادارى مما لا يتوافر فى الحالة المعروضة وثانيهما أن المدعى وان كان يسبقه فى ترتيب الأقدمية خمسة من العاملين ممن يتساوون معه فى مرتبة الكفاية الا أنه هو الذى نشط فى الطعن فى هذا القرار دون زملائه .

ملخص الحكم :

ان المادة ٢١ من نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ تنص على أن « تكون الترقيات بالأقدمية المطلقة لغاية الترقية الى الدرجة الثالثة أما الترقيات من الدرجة الثالثة فما فوقها فكلها بالاختيار للكفاية ، مع التقيد بالأقدمية فى ذات مرتبة الكفاية » وتنص المادة الخامسة من التفسير التشريعى رقم ٥ لسنة

١٩٦٥ الصادر من اللجنة العليا لتفسير أحكام قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة على أن « تكون ترقية العاملين الشاغلين للدرجات الثالثة وفقا لنظام التقارير المهنية ، أما العاملون الشاغلون للدرجات الثانية وما يعلوها فيستهدى فى تحديد مرتبة كفايتهم عند الترقية بما ورد بملف الخدمة وما يبديه الرؤساء عنهم ومفاد ذلك أن المشرع قد جعل الترقية من الدرجة الثالثة الى الدرجة الثانية بالاختيار للكفاية وفقا نظام التقارير السنوية للمرشحين ، ومن ثم فلا يجوز للادارة أن ترقى الأقدم اذا كانت مرتبة كفايته تقل عن الأحدث منه ، لما كان الثابت من الأوراق أن القرار المطعون فيه قد شمل بالترقية من يقل عن المدعى فى مرتبة الكفاية ومن ثم يكون قد صدر مشوبا بعيب مخالفة القانون مما يتعين معه الحكم بالغائه فيما تضمنه من تخطى المدعى فى الترقية وان كان المدعى قد رقى الى الدرجة الثانية فعلا فان الأمر يقتصر على ارجاع أقدميته فى تلك الدرجة الى ٣١ من ديسمبر سنة ١٩٦٦ تاريخ صدور القرار المطعون فيه ، ولا وجه لما ذهب اليه الحكم المطعون فيه من الغاء القرار المطعون فيه الغاء مجردا تأسيسا على أن هناك خمسة من العاملين الشاغلين للدرجة الثالثة ويسبقون المدعى فى الأقدمية ويتساوون معه فى مرتبة الكفاية ومن ثم فما كان الدور فى الترقية يلحق المدعى ، ذلك أنه فضلا عن أن الالغاء المجرد معناه بطلان الأساس القانونى للقرار الادارى المطعون فيه برمته الأمر غير المتوافر فى الحالة المعروضة فان الثابت أن المدعى وان كان ترتيبه الخامس عشر ويسبقه خمسة ممن يتساوون معه فى مرتبة الكفاية الا أنه هو الذى نشط فى الطعن فى هذا القرار دون زملائه الخمسة سالفى الذكر .

ومن حيث أنه تأسيسا على ما تقدم فان الحكم المطعون فيه اذ أخذ بغير هذا النظر وقضى بالغاء القرار المطعون فيه الغاء مجردا ، يكون قد أخطأ فى تأويل القانون وتطبيقه مما يتعين معه الحكم بالغائه وبارجاع أقدمية المدعى فى الدرجة الثانية الى ٣١ من ديسمبر سنة ١٩٦٦ مع ما يترتب على ذلك من آثار والزام الجهة الادارية المصروفات .

(طعنى رقمى ٣١٩ ، ٥٨٢ لسنة ١٦ ق - جلسة ١٩/١/١٩٧٥)

قاعــدة رقم (٩٨)

المبـــدأ :

المستفاد من نصوص قانون نظام العاملين المدنيين بالدولةالصادر بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ ان الترقية الى وظائف الادارة العليــا تتم بالاختيار ويصدر بها قرار من رئيس الجمهورية ــ اذا كانت جهة الادارة وهى فى صدد الترقية بالاختيار أبانت أن المرشحين جميعا على درجة من الــكفاية تؤهلهم بلا استثناء للترقية الى الدرجة الأعلى ولم يثبت من الأوراق تحقق أى مبرر لتخطى أحدهم فى الترقية الى هذه الدرجة بمن يليه فان التخطى يكون قــد صــدر فاقدا سببه ــ تمام ترقية المتخطى فى تاريخ معاصر للتخطى يؤكد قيام التظلم على سند صحيح من الواقع والقانون ومن ثم يتعين سحب قرار ترقية المتظلم سحبا جزئيا بالنسبة لتاريخ ترقيته ورده الى تاريخ صــدور القــرار المطعون فيه ٠

ملخص الفتوى :

ان المادة ١٠٥ من نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ تنص على أن « ٠٠٠ تكون الترقية الى الوظائف التى يبدأ ربطها بمبلغ٨٧٦ جنيه سنويا وما يعلوها من وظائفبالاختيار وبالأقدمية الى الوظائف الأخرى ويجوز للائحة التنفيــذية تخصيص نسبة معينة للترقية بالاختيار الى هذه الوظائف ٠ ويشترط للترقيــة بالاختيار أن يكون العامل من بين الحاصلين على تقدير ممتاز فىالسنتين الأخيرتين ثم من بين الحاصلين على تقدير جيد مع التقيد بالأقدمية فى ذات مرتبة الــكفاية ٠ وبالنسبة لشاغلى الوظائف التى يبدأ ربطهــا بمبلغ ٨٧٦ جنيها سنويا وما يعلوها يستهدى فى تحديد مرتبة كفايتهم عند الترقية بما ورد بملف خدمتهم وبما يبديه الرؤســاء عنهم ٠٠٠ » وان المادة ١٧ منه تنص على أن « تصدر الترقية بقرار من السلطــة المختصة بالتعيين ، وتعتبر الترقية نافذة من تاريخ صدور القرار بها كما أن المادة ١٢ من ذات القــانون تنص على أن « يكون التعيين فى

وظائف الادارة العليا بقرار من رئيس الجمهورية » ومفـاد ذلك أن الترقية الى وظائف الادارة العليا تتم بالاختيار ويصـدر بها قرار من رئيس الجمهورية •

ومن حيث أن الأوراق تفصح كما سبق تفصيله فى معرض تحصيل الوقائع عن أن جهة الادارة وهى فى صدد الترقية بالاختيار أبانت أن المرشحين جميعا على درجة من الكفاية تؤهلهم بلا استثناء للترقية الى الدرجة الأعلى •

ومن حيث أنه لم يثبت من الأوراق تحقـق أى موجب أو مبرر لتخطى المتظلم فى الترقية الى هذه الدرجة بمن يليـه ، ومن ثم يكون التخطى قد صدر فاقدا سببه • وفضلا عن ذلك كله فان تمام ترقيـة المتظلم فى تاريخ معاصر للتخطى يؤكد قيام التظلم على سند صحيح من الواقع والقانون • وبهذه المثـابة فانه يتعين سحب قرار ترقيـة المتظلم سحبا جزئيا بالنسبة لتاريخ ترقيته ورده الى تاريخ صـدور القرار المطعون فيه •

من أجل ذلك انتهى رأى الجمعيـة العموميـة الى أحقيـة السيد / •• •• •• فى ارجاع أقدميته فى الفئـة الأولى الى ٢ من أبريل سـنة ١٩٧٤ تاريخ صـدور القـرار رقـم ٤٥٠ لسنة ١٩٧٤ المتظلم منه •

(ملف رقم ٢٩٠/٣/٨٦ — جلسة ١٩٧٥/٦/٢٥)

الفرع الرابع

ضـــوابط اجراء الترقيـــة بالاختيـــار

أولا : يشترط فيما تضعه جهة الادارة من ضـــوابط للترقيـــة بالاختيار العمومية والتجريد وعدم مخالفة القانون :

قاعـــدة رقم (٩٩)

المبـــدأ :

المادة ١٥ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ أجازت للجنة الادارية بناء على اقتراح لجنة شئون العاملين اضافة ضوابط ومعايير للترقيـــة بالاختيار بحســـب ظروف وطبيعـــة نشاط كـــل وحـــدة ــ يشترط فى القاعدة العمومية والتجريد وعدم مخالفتها حكم القانون ــ قرار وزارة التربية والتعليم رقم ٢١٤ لسنة ١٩٧٢ بتحـــديد ضـــوابط الترقيـــة بالاختيـــار للدرجة الأولى وقصره الترشيح لها على بعض الفئات من العاملين دون البعض الآخر الشاغلين لوظائف الدرجة الثانية ــ بطلان هذا القرار مع ما يترتب عليه بطلان قرار الترقية الصادر بناء عليه ٠

ملخص الحكم :

من حيث أن المادة ١٥ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ تجرى كالآتى : « ٠٠٠٠٠ تكون الترقية الى الوظائف التى يبدأ ربطها بمبلغ ٨٧٦ جنيها سنويا وما يعلوها من وظائف بالاختيار ٠٠٠٠٠ ويشترط للترقية بالاختيار أن يكون العامل من بين الحاصلين على تقدير ممتاز فى السنتين الأخيرتين ثم من بين الحاصلين على تقدير جيد مع التقيد بالأقدمية فى ذات مرتبة الكفاية وبالنسبة لشاغلى الوظائف التى يبـــدأ ربطها بمبلغ ٨٧٦ جنيها سنويا وما يعلوها يستهدى فى تحديد مرتبـــة كفايتهم عند الترقية بما ورد بملف خدمتهم وبما يبديه الرؤساء عنهم، ويشترط فى جميع الأحوال لترقية العامل أن يجتاز بنجـــاح التدريب

الذى تتيحه له الوحدة التى يعمل بها . ومع ذلك يجوز للسلطة المختصة بناء على اقتراح لجنة شئون العاملين اضافة ضوابط ومعايير للترقية بالاختيار بحسب ظروف وطبيعة نشاط كل وحدة » .

ومن حيث أنه وعلى هدى من هذا النص أصدرت وزارة التربية والتعليم قرارها الوزارى رقم ٣١٤ لسنة ١٩٧٢ متضمنا الضوابط والمعايير المضافة للترقية بالاختيار الى الدرجة الأولى وقصرت الترشيح لها على من أمضوا عامين على الأقل فى الفئة ٨٧٦/١٤٤٠ جنيها سنويا من ضمن الفئة الآتية :

١ — مديرو التربية والتعليم فى المحافظات .

٢ — مديرو الادارات التعليمية فى الأحياء والمدن .

٣ — مديرو الادارات العامة بديوان عام الوزارة .

٤ — مستشارو المواد الدراسية .

ومن حيث أنه وأيا كان الرأى نحو مشروعية القاعدة التى وضعتها الوزارة قبل اجراء الترقيات الى مستوى مدير عام وربطها المالى ١٢٠٠/١٨٠٠ جنيها سنويا فان هذه القاعدة قد اعتورها تناقض ظاهر، حين قضت بأن يكون الترشيح من بين مديرى الادارات فى المحافظات والأحياء والمدن ومستشارى المواد الدراسية ومن بين مديرى الادارات العامة بديوان عام الوزارة أى أنها حجبت الترشيح عن مديرى الادارات بالديوان العام بينما أعطت هذا الحق لمديرى الادارات فى المحافظات والأحياء والمدن ومستشارى المواد الدراسية وهى تفرقة لا يقرها القانون أو المنطق فالقانون يشترط فى القاعدة عموميتها وتجردها والمنطق يقتضى أن يكون الترشيح من ضمن وظائف الادارات لتولى الادارات العامة ذلك أن الترقية هى لمستوى المدير العام لهذه الادارات. وعليه فان اشتراط أن يكون الترقية بالنسبة للديوان العام قاصرة على من يشغل وظيفة مدير ادارة عامة هو تخصيص قد خالف حكم القانون ويتعين بالتالى اهداره وانطلاق القاعدة لتشمل مديرى الادارات بديوان عام الوزارة شأن غيرهم ممن شملهم القرار من مديرى التربية

والتعليم بالمحافظــات وبالمدن والأحيــاء وبمستشارى المواد الدراسية ودلك كله اذا توافرت فى شأنهم باقى الأحكام المتطلبة قانونا •

ومن حيث أنه بتطبيق ذلك على الوقائع الماثلة نجــد أن المــدعى يشغل وظيفة مدير ادارة القضايا بديوان عام الوزارة بمقتضى القرار الوزارى رقم ١٤٣ الصادر فى ٧ من فبراير سنة ١٩٧٠ وان كفايتــه ليست مجحودة وأنه يشغل الدرجة الثانية اعتبارا من ٢١ من ديسمبر سنة ١٩٦٨ بينما السيد / •••• •••• وهو أحــدث المرقين بمقتضى القرار المطعون فيه فأقدميته فى الدرجة الثانيــة ترجع الى ١٤ مــن أغسطس سنة ١٩٦٩ وعليه يكون المدعى وقــد توافرت فيــه شرائط الــكفاية تطبيقــا لأحكام المادة ١٥ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ باصدار نظام العاملين المــدنيين ، بالدولة وهو أقــدم من بعض من اشتملهم القرار محل الطعن يكون هو الأولى بالترقيــة الى مستوى مدير عام وربطها المالى ١٢٠٠/١٨٠٠ جنيها سنويا •

ومن حيث أن الحكم المطعون فيه قد انتهى الى هــذه النتيجــة فيكون محقا فى قضائه وبالتالى يكون الطعن قد قام على غير أســاس سليم من الواقع أو القــــانون حقيقــا بالرفض مع الزام الطــاعن المصروفات •

(طعن رقم ٢٠٩ لسنة ٢٢ ق — جلسة ١٩٨٠/٥/٤)

قاعــدة رقم (١٠٠)

المبـــــدأ :

المستفاد من نص المــادة ١٥ من القــانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ بنظام العــاملين المــدنيين بالدولة أن المشرع أبان الأصــول العــامة والضوابط الرئيسية التى يتعين على الجهات الادارية التزام حكمها عند اجرائها الترقيات بين فئات العاملين بها سواء تمت الترقية بالأقــدمية أو بالاختيار ثم أورد فى نهاية تلك المادة استثناء من هذه الأصــول العامة بالنسبة للترقية بالاختيار مقتضاه تخويل الجهة الادارية وضع

ضوابط ومعايير للترقية بجانب القواعد والأحكام الآخرى المنصوص عليها فى تلك المادة بحيث تكون ضوابط عامة ومجردة وغير مقصورة على بعض فئات العاملين دون البعض الآخر — اصدار وزير التربيه والتعليم قرارا استنادا الى هذه السلطة الجوازية بشان شغل الوظائف التنظيمية والادارية والتخصصية والمكتبية بان تتولى اللجان التى يشكلها وكيل الوزارة للشئون المالية والادارية اجراء اختبارات شخصية المرشحين للتعيين فى الوظائف القيادية ويتم التقييم باقرار صلاحية المرشح للوظيفة أو عدم صلاحيته على أن يرتب الصالحون طبقا للقواعد التى أوردها هذا القرار — هذا القرار يشكل تنظيما عاما مجردا بجانب الشروط والأحكام الأخرى المنصوص عليها فى المادة ١٥ سالفة الذكر للترقية بالاختيار ٠

ملخص الحكم :

من حيث أن المادة ١٥ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ بنظام العاملين المدنيين بالدولة الملغى ، والذى صدر القرار المطعون فيه فى ظل العمل بأحكامه ، كانت تنص على أنه « مع مراعاة استيفاء العامل لشروط ومواصفات الوظيفة المرقى اليها يكون شغل الفئة الوظيفية بطريق الترقية من الفئة الوظيفية التى تسبقها مباشرة وبالتعيين أو النقل وتكون الترقية الى الوظائف التى يبدأ ربطها بمبلغ ٨٧٦ جنيها سنويا وما يعلوها من وظائف بالاختيار ٠٠ ويشترط للترقية بالاختيار أن يكون العامل من بين الحاصلين على تقدير ممتاز فى السنتين الأخيرتين ثم من بين الحاصلين على تقدير جيد مع التقيد بالأقدمية فى ذات مرتبة الكفاية وبالنسبة لشاغلى الوظائف التى يبدأ ربطها بمبلغ ٨٧٦ جنيها سنويا وما يعلوها يستهدى فى تحديد مرتبة كفايتهم عند الترقية بما ورد بملف خدمتهم وبما يبديه الرؤساء عنهم ٠٠ ومع ذلك يجوز للسلطة المختصة بناء على اقتراح لجنة شئون العاملين اضافة ضوابط ومعايير للترقية بالاختيار بحسب ظروف وطبيعة نشاط كل وحدة وقد جاء بتقرير لجنة القوى العاملة بمجلس الشعب عن هذا القانون تحت بند ٤ ما يلى : « وفى مجال الترقية ترجم القانون ماقضى به الدستور من أن يكون العاملون الممتازون محل تقدير الدولة

والمجتمع فجعل الترقية أساسا بالاختيار — للكفاية للوظائف القيادية (الوظيفة التى يبدأ ربطها المالى بمبلغ ٨٧٦ جنيها سنويا فضلا عن وظائف الادارة العليا) ... وأجاز القانون للسلطة المختصة (الوزير أو المحافظ أو رئيس مجلس ادارة الهيئة) بناء على اقتراح لجنة شئون العاملين اضافة ضوابط ومعايير للترقية بالاختيار بحسب ظروف وطبيعة نشاط كل وحدة ، وطبيعى أن تحدد هذه الضوابط والمعايير على شكل قواعد تنظيمية عامة تسرى على كل من توافر فى شأنه أحكامها ولا يجوز الخروج عليها بقرارات فردية » والمستفاد من هذه المادة أن المشرع أبان فى فقراتها السابقة على الأخيرة الأصول العامة والضوابط الرئيسية التى يتعين على الجهات الادارية أن تحكمها عند اجرائها الترقيات بين فئات العاملين بها سواء تمت الترقية بالأقدمية أو بالاختيار ثم أورد فى نهاية نص المادة استثناء من هذه الأصول العامة وقصره على الترقية بالاختيار مقتضاه تخويل الجهة الادارية وضع ضوابط ومعايير للترقية بحسب ظروف وطبيعة نشاط كل وحدة وذلك بجانب القواعد والأحكام الأخرى المنصوص عليها فى تلك المادة ومن الطبيعى أنه يجب أن تكون تلك الضوابط عامة ومجردة غير مقصودة على بعض فئات من العاملين دون البعض الآخر واستنادا لهذه السلطة الجوازية أصدر وزير التربية والتعليم القرار رقم ١٣٦ سنة ١٩٧٥ بتاريخ ٢٤ من سبتمبر سنة ١٩٧٥ بشأن قواعد شغل الوظائف التنظيمية والادارية والتخصصية والمكتبية والتنمية بالوزارة ونصت المادة السادسة من هذا القرار هى أن تتولى اللجان التى بشكلها وكيل الوزارة للشئون المالية والادارية اجراء اختبارات شخصية للمرشحين للتعيين فى الوظائف القيادية ابتداء من وظيفة مدير مساعد شئون مالية وادارية وما يعادلها بالديوان والمديريات التعليمية ويتم التقييم باقرار صلاحية المرشح للوظيفة أو عدم صلاحيته على أن يرتب الصالحون طبقا للقواعد التى أوردها هذا القرار ، ثم أبان هذا القرار الأحكام والقواعد والاجراءات التنفيذية الخاصة به سواء ماورد منها فى هذا القرار أو الأحكام المرافقة له ... وليس من شك فى أن الحكم الذى أوردته المادة السادسة المذكورة ان هو الا صورة من صور الضوابط والمعايير التى ارتأت الجهة الادارية الولوج اليه

واختياره كوسيلة لمراعاتها عند اجراء الترقية بالاختيار بالنسبة الى جميع شاغلى الوظائف القيادية بالوزارة وبهذه المثابة فانه يشكل تنظيما عاما مجردا بجانب الشروط والأحكام الأخرى المنصوص عليها فى المادة ١٥ سالفة الذكر .

ومن حيث أنه بالنسبة الى المنازعة المطروحة فالثابت من الاطلاع على الأوراق أن المطعون ضده مثل أمام لجنة الاختبار الشخصى مرتين الأولى فى ٧ من مايو ١٩٧٧ والثانية فى ٢٨ من سبتمبر ١٩٧٧ وانتهت اللجنة الى عدم لياقته اذ حصل على خمسة وثلاثين درجة من مائة درجة فى كلا المرتين ، واعتمد وكيل أول الوزارة قرارى اللجنة ، وبذا يغدو المطعون ضده فاقدا شرط اجتيازه الاختبار الشخصى اللازم للترقية للوظيفة القيادية المراد الترقية اليها ، وهو — كما سلف البيان — شرط لازم يضاف الى الشروط الأخرى التى نصت عليها المادة ١٥ المشار اليها .

ومن حيث أنه ليس صحيحا فى هذا المقام ما ذهب اليه الحكم الطعين من أن المقصود بهذا الاختبار الشخصى هو ترتيب المرشحين الممتازين لشغل الوظائف الخالية فى حدود هذه الوظائف بحيث أن من لا يدركه الدور يرقى فى الحركات التالية عند وجود خلوات دون حاجة لاعادة الاختبار ليس هذا بصحيح لأن أداء الاختبار الشخصى أمر لا غنى عنه فهو — كما سبق — من قبيل الضوابط والمعايير التى ارتأت الجهة الادارية الأخذ بها بجانب توافر شروط الترقية الأخرى ، ولا يغنى عنه أى عن الاختبار الشخصى بأية حال من الأحوال ما يكون قد حصل عليه المطعون ضده من تقارير كفاية بدرجة ممتاز على حد قوله مع العلم بأن الاختبار الذى تم بمعرفة اللجنة كان من بين الممتازين ذلك أن القصد من الاختبار — كما أفصحت عنه بصراحة المادة السادسة هو معرفة مدى صلاحية المرشح للوظيفة المراد الترقية اليها أو عدم صلاحيته لها . أما الترتيب فهو امر آخر اذ هو مرحلة تالية بعد أن تتقرر صلاحية المرشح بداءة.

ومن حيث أنه ليس صحيحا كذلك ماذهب اليه الحكم الطعين من

أن المطعون ضده أدى الاختبـــار الشخصى فى وقت كانت الخصـــومه قائمة بينه وبين الوزارة بمناسبة الدعوى رقم ٧٥٤ لسنة ٢٧ القضائية التى أقامها ضـــدها ، ذلك أن لجنة الاختبـــار حسبما بين الاطـــلاع على الأوراق ــ مكونة من التى أقامها وثلاثة من المـــديرين العـــامين بالوزارة وقد اعتمد قرارها وكيـــل أول الوزارة ولم يقم أى دليل فى الأوراق من قريب أو بعيد ينبىء عن انحراف هذه اللجنـــة أو أنهـــا اساءت استعمال سلطتها •

ومن حيث أنه ترتيبا على ماتقدم جميعه واذ أخفق المطعون ضده فى الاختبـــار الشخصى الذى عقد للنظر فى ترشيحه لوظيفـــة مدير شئون قانونية فان تخطيه فى الترقية لهذه الوظيفة يكون والحالة هذه ــ مصادفا صحيح حكم القـــانون دون ما حاجة لبحث أوجه الطعن الأخرى ، ولا يكون الحكم الطعين وقد قضى بغير ذلك مجانبا التطبيق السليم للقانون بما يتعين معه الحكم بالغائه ورفض الدعوى مع الزام المطعون ضده المصروفات •

(طعن رقم ٤٤١ لسنة ٢٦ ق ــ جلسة ١٩٨١/١١/٤)

قاعـــدة رقم (١٠١)

المبـــدأ :

المشرع أجاز للجهة الادارية عند اجراء الترقيـــة بالاختيـــار أن تضع ضوابط ومعايير للترقيـــة تطبيقا للفقرة الأخيرة من المـــادة ١٥ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ ــ الا أنه يشترط مع تلك الضـــوابط والمعايير أن تكون من العمومية والتجريد بحيث لا تقتصر على فئة أو فئات بذواتها من العـــاملين دون غيرهم وألا تكون مخالفـــة لأى حكم من أحكام الترقية بالاختيـــار بحيث تهدر قاعدة الترقيـــة المنصوص عليها فى القـــانون ذاته ، وعنصراها الـــكفاية مع التقيد بالأقدمية فى ذات مرتبة الكفاية ــ شرط الحصول على مؤهل تجارى عال ـــتوافره ــ دبلوم الدراسات التكميلية التجارية العالية يعتبر مؤهلا عاليا طبقـــا

للقرار التفســيرى الذى أصدرته المحكمة الدستورية العليا بجلسة ٤ من أبريل سنة ١٩٨١ فى طلب التفسير رقم ٥ لسنة ٢ القضائية ـ شرط قضاء مدة عشرين عاما فى أعمـــال فنيــة تخصصية ـ مخالفته للقانون •

ملخص الحكم :

اذا ما أفصــحت الجهــة الادارية عن أســباب تخطى من تم تصادفه الترقية بالاختيار فان هذه الأسباب تخضع لرقابة المشروعية التى يسلطها القضــاء الادارى على القرارات الادارية • كما أنه وان كان المشرع قد أجــاز للجهة الادارية عند اجراء الترقية بالاختيــار أن تضع ضوابط ومعــايير لهذه الترقيــة تطبيقــا للفقرة الأخيرة من المادة ١٥ من القــانون رقــم ٥٨ لسنة ١٩٧١ ســالف الذكر الا أنه يشترط فى تلك الضوابط والمعايير أن تكون من العموم والتجريد بحيث لا تقتصر على فئــة أو فئــات بذواتها من العاملين دون غيرهم وألا تكون مخالفة لأى حكم من أحكام الترقية بالاختيار بحيث تهدر قاعدة الترقية المنصوص عليها فى القــانون ذاته ، وعنصراها الــكفاية مع التقيد بالأقدمية فى ذات مرتبة الــكفاية •

ومن حيث أن الثابت مما تقدم ومن الأوراق أن الجهة الادارية عزت تخطيها للمدعى فى الترقية الى درجة مدير عام الى أنه يتوافر فى حقه معياران من المعــايير التى وصفتها أولهما عدم حصوله على مؤهل تجارى عالى اذ أنه حصل على دبلوم الدراسات التكميلية التجــارية العالية وهذا الدبلوم لا يعتبر مؤهلا عاليا ، وثانيهما عدم توليه أعمالا فنيــة تخصصــية مدة لا تقل عن عشرين عاما • والبين بالنسبة الى السبب الأول أن المحكمة الدستورية العليــا قررت بجلسة ٤ من أبريل سنة ١٩٨١ فى طلب التفسير رقم ٥ لسنة ٢ القضائية أن المشرع يعتبر دبلوم الدراسات التكميلية التجارية العالية من المؤهلات العالية وهــذا القرار التفسيرى الذى تصدره المحكمة الدســتورية العليــا للنصوص التشريعية يعد بحكم قانون انشاء تلك المحكمة تفسيرا ملزما للــكافة وبأثر يرتد الى تاريخ العمل بالنص الذى تم تفسيره اذ القاعدة أن

هذه القرارات كاشفة وليست منشئة ، ومؤدى ذلك اعتبار الدبلوم المذكور مؤهلا عاليا من تاريخ انشائه فى شأن الموظف وعلاقتهالوظيفية بالجهة التى تتبعها .

وفيما يتعلق بالسبب الثانى الخاص بقضاء مدة عشرين عاما فى أعمال فنية تخصصية فالواضح أن هذا الضابط وصفته لجنة شئون العاملين ضمن ضوابط أخرى استنادا الى حكم المادة ١ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ واعتمده وزير المالية باعتباره السلطة المختصة التى عناها المشرع فى تلك المادة بتاريخ ٣١ من أغسطس سنة ١٩٧٩ حسبما يبين من الأوراق ، أى بعد صدور القرار المطعون فيه رقم ١٤٨ فى ١٤ من يونية سنة ١٩٧٨ هذا فضلا عن أن ذلك المعيار ينطوى على مخالفة لقواعد الترقية بالاختيار ويهدر احدى ركائزها وهى التقيد بالأقدمية عند التساوى فى مرتبة الكفاية بين المرشحين وزيادة على ذلك فقد جاء بكتاب الجهاز المركزى للتنظيم الادارة الموجه الى مصلحة الضرائب برقم ١٨٤٥ فى ١٠ من أبريل سنة ١٩٨٣ أن قرار رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والادارة رقم ١٣٤ لسنة ١٩٧٨ الخاص باصدار معايير ترتيب وظائف العاملين المدنيين بالدولة (الصادر فى ١٩ من ديسمبر سنة ١٩٧٨) ، أى بعد صدور القرار المطعون فيه كذلك ، قد أخذ بالخبرة النوعية البينية الواجب قضاؤها للترقية من وظائف الدرجة الأولى الى احدى الوظائف بالدرجة الأعلى مباشرة بذات المجموعة النوعية الوظيفية ولم يأخذ بالخبرة الكلية التى قضاها العامل طوال حياته الوظيفية ، وعلى ذلك فانه فى ضوء ماسلف يصبح السبب الثانى بدوره غير مستند على أساس سليم من القانون .

ومن حيث أن المستفاد من الأوراق أن الجهة الادارية لم تقدح فى كفاية المدعى أو تقلل منها أو تنكر سبق أقدميته على بعض من شملهم قرار الترقية المطعون فيه ،بل انهاتقرربصلاحيتهلهذهالترقيةالتى ماحجبت عنه الا للسببين المشار اليهما — واذ تبين عدم صحة هذين السببين على ماتقدم وتوافر شرائط الترقية الى درجة مدير عام فى حق المدعى ، ومن ثم يكون القرار الصادر بتخطيه فى الترقية مخالفا القانون واجب الالغاء .

(طعن رقم ١٤٠٥ لسنة ٢٨ ق — جلسة ١٩٨٤/٢/٥)

ثانيا : يشترط فى الضوابط التى تضعها جهة الادارة للترقية بالاختيار ان تكون عامة التطبيق ، ولا تطبق الا بعد نشرها :

قاعـــدة رقم (١٠٢)

المبـــــدأ :

المادة (١٥) من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ اجازت لجهة الادارة وضع ضوابط أو معايير للترقية بالاختيار بحسب ظروف وطبيعة نشاط كل وحدة بجانب الشروط المنصوص عليها فى تلك المادة ــ يجب ان تكون القواعد أو الضوابط عامة التطبيق ولا تطبق على الترقيات الا بعـــد نشرها على العاملين حتى يصدر نشاطهم وهم على بينـــة من الشروط اللازمة لترقيتهم فيتدبروا أمرهم على مقتضاها ٠

ملخص الحكم :

ومن حيث أن هذا الطعن فى غير محله ، ذلك أن الحكم المطعـــون فيه أصاب الحق فى النتيجة التى انتهى اليها قضاؤها ، اذ أن الترقيـــة الصادر بها القرار المطعون فيه على ما هو ثابت من نصه ومحضر لجنة شئون الموظفين باقتراحه جرت الى درجات مالية فى مجموعات وظيفية ثلاث مجموعة الوظائف التخصصية ، مجموعة الـــوظائف التنظيميـــة الادارية ، مجموعة الوظائف المكتبية ، دون تحديد وظائف معينة مقابل أى درجة منها ، ورقى السيد / ٠٠٠٠ ٠٠٠٠ المطعون فى ترقيتـــه من قبل المدعى الى الفئة الثانية فى المجموعة الثانية متخطيا المدعى ، الذى يسبقه فى ترتيب الأقدمية ، اذ حصل عليها فى ١٧/١٢/١٩٦٩ فى حين حصل هو عليها فى ١/١١/١٩٧٠ ، وكلاهما على سواء فى مرتبة الكفاية، فى التقارير السنوية فهى ممتازة وجرى الترجيح بينهما على أساس قاعدة وضعتها لجنة شئون الافراد بجلستها ذاتها مؤداها ان تكون الترقية الى هذه الفئة لمن يشغل وظيفة قيادية مراقب ، مراقب عام ، وهذه القاعدة، هى فى الحقيقة وواقع الأمر ، بحكم صدورها مع القرار المطعون فيه ، وبمناسبته ، وكونها السبب الذى حملته الجهة الادارية عليه ، مجـــرد

تسبب له ، لأنه حتى بفرض اعتبارها ، قاعدة عامة مجردة فهى فيما تقتضيه من تحديد معايير الترقية بفرض صحتها لا تنفذ بالنسبة الى الترقية موضوع القرار لعدم نشرها قبله وهى من هذه الجهة تكون باطلة ، اذا طبقت عليه ، لأن ذلك بسحبها على نشاط وظيفى سابق على صدورها ، وهى بما تضيف الى شروط الترقية ، يجب ان يحاط بهما الموظفون علما قبل تطبيقها عليهم حتى يصدر نشاطهم وهم على بينة من الشروط اللازمة لترقيتهم فيتدبروا أمرهم على مقتضاها ، ولا يصح اذن ان يكون لها أثر رجعى وبالنظر الى هذا الشرط المستحدث لحمل القرار على هذا الأساس أى كمجرد سبب للتخطى ، يتضح أن من مقتضاه اعادة ترتيب المرشحين لهذه الترقية على أساس يخالف ما تقتضيه المادة ١٥ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ بنظام العاملين المدنيين بالدولة الذى يحكمها اذ تقرر ان تكون الترقية الى الوظائف التى يبدأ ربطها بمبلغ ٨٧٦ ج سنويا وما يعلوها بالاختيار ، ويشترط للترقية به أن يكون العامل من الحاصلين على تقدير ممتاز فى السنتين الأخيرتين ثم من بين الحاصلين على تقدير جيد ، مع التقيد بالأقدمية فى مرتبة الكفاية ، وبالنسبة الى شاغلى الوظائف التى يبدأ ربطها بمبلغ ٨٧٦ ج سنويا وما يعلوها ، يستهدى فى تحديد مرتبة كفايتهم عند الترقية بما ورد بملف خدمتهم وما يبديه الرؤساء عنهم ، ويشترط فى جميع الأحوال لترقية العامل أن يجتاز بنجاح التدريب الذى تتيحه له الوحدة التى يعمل بها ومع ذلك يجوز للسلطة المختصة بناء على اقتراح لجنة شئون العاملين اضافة ضوابط أو معايير للترقية بالاختيار بحسب ظروف وطبيعة نشاط كل وحدة اذ مؤدى هذا النص ان العبرة فى تحديد مرتبة كفاية المدعى وزميله بما تتضمنه التقارير السنوية بتقديرها ، اذ هما ، عند الترقية يخضعان لنظام هذه التقارير طبقا للمادة ٣٦ من القانون التى تنص على أن يخضع لها جميع العاملين عدا شاغلى وظائف الادارة العليا وشاغلى الفئة التى يبدأ ربطها بمبلغ ٨٧٦ ج سنويا ، وهو ما يستوجب فى حكم المادة ١٥ سالفة الذكر الاعتماد على هذه التقارير بالنسبة لمن عدا شاغلى الوظائف .

والفئة المستثناه عند الاعتداد بها فى السنتين الاخيرتين ، كمعيار للمفاضلة ، على خلاف الحال بالنسبة الى المستثنين منها ، فالعبرة بما

يرد فى ملفات خدمته وما يبديه الرؤساء عنه ، عند الترقية ومن ثم وطبقا للنص ذاته ، فانه عند التساوى فى مرتبة الكفاية ، يكون الاحق بالترقية بالاختيار هو الأقدم مادام لا يوجد مانع منهما، وهو تطبيق المبدأ العادل الذى قررته هذه المحكمة بأفراد فى أحكامها من أن الترقية بالاختيار تجد حدها فى أنه لا يجوز تخطى الاقدم الى الأحدث الا اذا كان الأخير اكفأ اما عند التساوى فى الكفاية ، فيجب ترقية الأقدم ويجب دائما ، التزام المعايير التى وضعها القانون لتقدير درجة الكفاية اذا كانت هى وحدها مناط المفاضلة عند الترقية بالاختيار ، وهى كما سلف التقارير السنوية وعند التساوى فيها تكون الترقية بالاقدمية ومن ثم فلا يصــح ، وفى خصوص الترقية للفئة التى شملها القرار المطعون فيه الاســتناد الى الشرط الذى استحدثه عند اصداره اذ حق مقتضاه أن تكون الترقية الى وظيفة مراقب أو مراقب عام سابقة على الترقية الى الفئة ، بحجة ان الكفاية ليس بذاتها دليلا قاطعا على الصلاحية تشغلها اذ أن الأخذ به يؤدى الى اهدار الضابط الذى وضعه النص القانونى ، بما ينتهى الى قصر الترقية على من سبق اسناد هذه الوظيفة اليه وهذا أمر لم يجــر على ما يبين من الأوراق ، وفقا لقاعدة تنظيمية عامة مقررة فى القانون أو بناء عليه تجيز ذلك ، اذ لا يغنى عنه صدور القرارات الاداريةالفردية بذلك ثم اشتراطقيام الموظف بعملها مادامت الدرجات الواردة فىالميزانية غير مخصصة فى الميزانية لوظائف بعينها ، وما دام أنه لم يجر الى ذلك اعتماد تنظيم ادارى لوظائف الهيئة ، وفقا للقانون اذ لازال كما ورد فى الأوراق محل دراسة ولم يعتمد ، ولذلك فلا محل والحالة هذه لاعتبار الأوصاف الواردة فى تلك القرارات الفردية الا مجرد أتعاب وظيفيــة عامة ، اليه من شأنها تمييز تلك الوظائف تمييزا خاصا ، أو اعتبار ذلك مقتضيا أفراد شاغليها فى مجموعة قائمة بذاتها تخرجهم من نطاق وحدة الموظفين الشاغلين للدرجة المالية ذاتها ، بحيث تنحصر الترقية منها أو اليها فيهم وحدهم، فتنظيم الوظائف وفاقاتها على هذا النحو • وتعديل شرائط الترقية أو اليها على هذا الأساس الذى يؤدى الى اعتبارهــا وحدة مستقلة فى الترقية بما ينطوى عليه من تعديل فى شرائطهــا وفى ترتيب الأقدميات ، على الاساس المحدد فى القانون ، وهو الى ما قبل اتمام التوصيف والتقييم المنوه عنه فى مواده ، والمرجأ ما يبنى عليه من أحكام فى الترقية الى ما يعده مما لا يكتفى فيه قرارات فردية ومن هذا

يبطل الاستناد الى هذا الشرط من كل وجه — واذا لا خلاف بعدئذ على سبق المدعى فى الأقدمية وحصوله على مرتبة ممتاز فى تقـدير الكفايـه الموضوع عنه فى السنتين الأخيرتين ، متساويا مع زميله الأحدث منـه وهى التقارير التى اعتمدتها الهيئه فأنه لا يكون اذن من وجه لتخطيه فى الترقيه الى الفئة التى تبدأ مربوطها من ٨٧٦ ج سنويا ، ويكون القرار بذلك مخالفا للقانون ، لبطلان السبب الذى أستند اليه فى المفاضـلة التى قامت على أساس استبعاد المدعى عنها ابتداء وعدم وجود مبرر يجعل للاحدث ميزة ظاهرة ترجح تفضيله ، وغنى عن البيان ان اعـارة المدعى عندئذ لا تحرمه حقه فى الترقية الى مثل هذه الفئة متى تـوفر فيه شرط الصلاحية لها ،و مهما قيل فى طولها ، واستمراء المدعى لهـا سنين عددا ، من قبل نقله الى الهيئة ثم من بعدها سـنين أخرى فان الهيئة تبوء بنتيجة ذلك ، اذ اقرتها وهى المرجع فى الاذن بها اذ لا تتم طبقا للقانون (م ٣٠) الا بقرار منها .

(طعن رقم ١٦٩ لسنة ٢٤ ق — جلسة ١٩٨٠/٤/٦)

قاعـدة رقم (١٠٣)

المبـــدأ :

المادة (١٥) من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ بنظام العـاملين المدنيين بالدولة تقضى بأن تكون الترقية الى الوظائف التى يبدأ ربطها بمبلغ ٨٧٦ جنيها سنويا وما يعلوها من وظائف بالاختيار على أسـاس الكفاية مع التقيد بالاقدمية فى ذات مرتبة الكفاية ومع ذلك يجـوز للسلطة المختصة بناء على اقتراح لجنة شئون العاملين اضافة ضـوابط ومعايير للترقية بالاختيار بحسب ظروف ونشاط كل وحدة — لا يجوز أن تتعارض هذه الضوابط والمعايير قانونا مع أحكام الترقية بالاختيار المنصوص عليها فى القانون بحيث تهدد قاعدة الترقية بالاختيـار التى تضمنها ذلك القانون — كما أن كل معيار تضعه الادارة للترقية بالاختيار يجب أن يوضع قبل الترقية بوقت كاف وأن يعلن على أصحاب المصلحة ليحددوا مراكزهم القانونية بالطعن فى كل ما يتعلق بها أو العكس — مثال : عدم جواز اشتراط شغل العامل لاحدى الوظائف الرئاسـية باحدى الهيئات حتى يمكن ترقيته بالاختيار اذ أنه يمكن أن يترتب على

ذلك تخطى الاقدم والاكثر كفاية اذا لم يكن شاغلا احدى الوظـائف الرئاسية والاشرافية التى حددتها لجنة شئون العاملين •

ملخص الحكم :

حيث ان المادة ١٥ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ بنظام العاملين المدنيين بالدولة تنص على ان«تكون الترقية الى الوظائف التى يبدأربطها بمبلغ ٨٧٦ جنيها سنويا وما يعلوها من وظائف بالاختيار •• ويشترط للترقية بالاختيار ان يكون العامل من بين الحاصـلين على تقدير ممتاز فى السنتين الاخيرتين ثم من بين الحاصلين على تقدير جيد مع التقيـد بالاقدمية فى ذات مرتبة الكفاية •••• ومع ذلك يجوز للسلطة المختصة بناء على اقتراح لجنة شئون العاملين اضافة ضوابط ومعايير للترقيـة بالاختيار بسبب ظروف وطبيعة نشاط كل وحدة » • ويتضح من هـذا النص ان المشرع فى القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ وضع ضوابط ومعيار الترقية الى الدرجة الثانية بالفئة ٨٧٦/١٤٤٠ ، فأوجب ان تكون الترقية الى هذه الدرجة بالاختيار وان يكون العامل المرقى الى هذه الدرجـة بالاختيار من بين الحاصلين على تقدير ممتاز فى السنتين الاخيرتين ثم من بين الحاصلين على تقدير جيد مع التقيد بالاقدمية فى ذات مرتبـة الكفاية ، ولئن اجاز المشرع للادارة اضافة ضـوابط ومعايير للترقيـة بالاختيار بحسب ظروف وطبيعة كل وحدة الا أنه من المبادىء المسلمة أنه لا يجوز قانونا ان تتعارض الضوابط والمعايير المضافة التى تضعها الادارة بحسب ظروف العمل فى كل وحدة للترقية بالاختيار — لا يجوز ان تتعارض هذه الضوابط والمعايير قانونا مع احكام الترقية بالاختيار الواردة فى القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ بحيث تهدر قاعدة الترقيـة بالاختيار التى وضعها القانون المذكور • والثابت فى خصـوص هذه المنازعة بشأن الطعن رقم ٧٤ لسنة ٢٣ ق عليا عن حكم محكمة القضاء الادارى الصادر فى الدعوى رقم ٥٤ لسنة ٢٧ ق — ان لجنة شـئون العاملين بالهيئة العامة للاصلاح الزراعى وافقت فى الجلسة المنعقـدة فى يومى ٢٤ ، ١٩٧٢/١٢/٢٥ المعتمدة من رئيس مجلس ادارة الهيئـة فى ١٩٧٢/١٢/٢٩ على وضع بعض الضوابط والمعايير للترقيـة من الدرجة الثالثة الى الدرجة الثانية وتقضى هذه الضـوابط بأن يكون

الاساس فى الترقية هو ربط الترقية بشغل وظيفة من الوظائف الرئيسية والاشرافية كما قررت اللجنة اعتبار الوظائف الاشرافية بالنسبة للديوان العام هى وظائف مديرى العموم ثم المراقبين العامين ثم المراقبين واخيرا مديرى الادارات، وبالنسبة للمديريات تكون الوظائف الرئاسية الاشرافية هى وظائف مديرى المديريات ثم مساعدى المديرين مع تفضيل شاغلى وظائف المديرين على وظائف المديرين المساعدين وليس من ريب ان هذه الضوابط والمعايير التى وضعتها الادارة تخالف أحكام القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ اذ يترتب على الاخذ بها تخطى الاقدم والاكثر كفاية اذا لم يكن شاغلا احدى الوظائف الرئاسية والاشرافية التى حددتها لجنة شئون العاملين كما ان كل معين تصفه الادارة للترقية فينبغى ان يوضع قبل الترقية بوقت كاف وان يعلن على اصحاب المصلحة ليحددوا مراكزهم القانونية بالطعن فى كل ما يتعلق به — أو العكس — والثابت من الاوراق ان القرار المطعون فيه وهو القرار رقم ٥ الصادر فى ١٩٧٣/١/٢٩ قد تضمن ترقية احد عشر عاملا من الفئة الثالثة الى الفئة الثانية (١٤٤٠/٨٧٦) بالاختيار اعتبارا من ١٩٧٢/١٢/٣١ والمرقون جميعا من مديرى المناطق والمراقبين العامين ومديرى الادارات وكان اخر المرقين هو ... ... مدير الدقهلية والثابت من الأوراق ان المدعى اسبق من آخر المرقين ... ... فى ترتيب الاقدم ذلك ان اقدمية المدعى فى الدرجة الخامسة ترجع الى ١٩٥٦/٣/١٥ وترجع اقدمية المطعون عليه فى تلك الدرجة الى ١٩٥٦/١٢/٣١ وترجع أقدمية المدعى فى الدرجة الرابعة الى ١٩٦٣/١٠/٢٧ بينما ترجع أقدمية المطعون عليه فى هذه الدرجة الى ١٩٦٣/١٢/٣٠ وترجع أقدمية كل من المدعى والمطعون عليه فى الدرجة الثالثة الى ١٩٦٨/١٢/٣١ ولم تجحد الادارة ما قرره المدعى من حصوله على تقريرين بمرتبة ممتاز فى السنتين الأخيرتين السابقتين على القرار المطعون فيه وبذلك تكون شروط الترقية بالاختيار الى الدرجة الثانية بالقرار المطعون فيه — اعتبارا من ١٩٧٢/١٢/٣١ — قد تكاملت فى حق المدعى طبقا لاحكام القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ . اذ أنه اسبق فى الأقدمية من اخر المرقين ويتساوى معه فى الكفاية حسب التقارير السنوية المقدمة من المدعى والمطعون على ترقيته خلال السنتين الاخيرتين السابقتين على صدور القرار المطعون فيه . وبالتالى يكون القرار المطعون فيه رقم ٥ الصادر من الهيئة العامة للاصلاح الزراعى فى ١٩٧٣/١٢/٢٩ قد جاء مخالفا للقانون فيما

تضمنه من تخطى المدعى فى الترقية الى الدرجة الثانية بالاختيار اعتبارا من ١٩٧٢/١٢/٣١ واذ قضى الحكم المطعون فيه بالغاء القــرار رقم ٥ فيما تضــمنه من تخطى المــدعى فى الترقيــة الى الــدرجة الثانية التخصصية — فانه أى الحكم المطعون فيه — يكون قد صادف صحيح حكم القانــون وجاء حقيقا بالتأييد ويكون الطعن فيه (الطعن رقم ٧٤ لسنة ٢٣ ق عليا) فى غير محله ، وعلى غير أساس سليم من القانــون الأمر الذى يتعين معه الحكم بقبول الطعن شكلا وبرفضه موضوعا والزام الحكومة بمصروفات هذا الطعن •

(طعنى رقمى ٧٤ لســنة ٢٧ ق ، ٦٦٥ لســنة ٢٥ ق — جلســة ١٩٨١/٣/٢٢)

ثالثا : عدم جواز اشتراط حصول العامل على مــؤهل عال لم يتطلبه القانون كضابط من ضوابط الترقية بالاختيار :

قاعــدة رقم (١٠٤)

المبــــدأ :

حدد المشرع فى المادة ١٥ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ المعيار الذى يستهدى به فى تحديد مرتبة الكفاية عند الترقية بالاختيــار — وينحصر فيما ورد بملفات خدمة العاملين وما يبديه الرؤساء عنهم — تفويض المشرع لجهة الادارة فى وضع ضوابط ومعايير اضافية للترقية بالاختيار — مقيد بشرطين :

بالاختيار — مقيد بشرطين : ١ — أن تكون الضــوابط والمعــايير من العمــوم والتجريــد بحيث « لا تقتصر على فئــة أو فئات من العاملين دون غيرهم • ٢ — الا تكون مخالفة لاى حكم من أحــكام الترقيــة بالاختيــار بحيث تهــدر قاعــدة الترقيــة بالاختيــار المنصــوص عليهما فى صــلب القانــون — تطبيق : اشــتراط حصول العامل على مــؤهل عال لم يتطلبه قانون ٥٨ لسنة ١٩٧١ يؤدى الى اهدار قاعــدة الترقية بالاختيار الواردة فى القانون المذكور وهى التقيد بالاقدميــة فى ذات مرتبة الكفاية •

ملخص الحكم :

تحديد مرتبة الكفاية عند الترقية بالاختيار وينحصر فيما ورد بملفات خدمة العاملين باعتبارها الوعاء الطبيعى الوظيفة وبما يبديه الرؤساء عنهم • وغنى عن البيان ان هذا الذى نص عليه القانون هو فى الحقيقة تقنين لما استقر عليه القضاء الادارى من أن الترقية بالاختيار تجد حدها الطبيعى فى مبدأ يقوم على عدم تخطى الاقدم الى الاحدث الا اذا كان هذا الأخير هو الاكفأ أما عند التساوى فى الكفاية فيجب ترقية الاقدم •• وأنه ولئن كان الاصل فى الترقية بالاختيار أنها من الملائمات التى تترخص فيها الجهة الادارية الا أن المناط فى ذلك هو ان يكون الاختيار قد استمد من عناصر صحيحة مؤدية الى صحة النتيجة التى انتهت اليها وأن تجرى مفاضلة حقيقة بين المرشحين على أساس ما تحويه ملفات خدمتهم وما يبديه الرؤساء عنهم وذلك للتعرف على مدى تفاوتهم فى مضمار الكفاية بحيث لا يتخطى الاقدم الا اذا كان الاحدث اكثر كفاية وامتياز وهو ما تمليه دواعى المشروعية •• كما أنه ولئن اجاز المشرع للجهة الادارية عند اجراء الترقية بالاختيار ان تضع ضوابط ومعايير لهذه الترقية بالاضافة الى ما يتطلبه القانون ذاته الا أنه يشترط فى هذه الضوابط والمعايير ان تكون من العموم والتجريد بحيث لا تقتصر على فئة أو فئات بذاتها من العاملين دون غيرهم ، كما يجب الا تكون مخالفة لأى حكم من أحكام الترقية بالاختيار بحيث تهدر — قاعدة الترقية بالاختيار المنصوص عليها فى صلب القانون •

ومن حيث ان الثابت ان الجهة الادارية وضعت ضوابط ومعايير للترقية بالاختيار الى درجة مدير عام تضمنتها بنود تسعة على النحو السالف ذكره ، وعزت تخطى المدعى فى الترقية الى هذه الدرجة الى عدم تحقق بندين منها فى حقه وهى عدم حصوله على مؤهل عال طبقا لما اشترطه قرار الجهاز المركزى للتنظيم والادارة رقم ١٣٤ سنة ١٩٧٨ الصادر تنفيذا للقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ وكذا سبق توقيع عقوبة الانذار عليه بقرار مجلس التأديب الصادر بجلسة ٢٧ من يونية سنة ١٩٥٦ لارتكابه المخالفات المشار اليها سالفا •• والواضح بالنسبة الى السبب الأول أن القانون الواجب التطبيق على المنازعة المطروحة

هو القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ لا القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ أو القرار رقم ١٣٤ لسنة ١٩٧٨ الصادر تنفيذا له ، وعلى هذا يكون ما تطلبه هذا القرار من شرط خاص بالحصول على مؤهل عال أمرا لم يتطلبه القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ ويؤدى اعماله فى المنازعة الى اهدار قاعدة الترقية بالاختيار التى نصت عليها المادة ١٥ من هذا القانون وهى التقيد بالأقدمية فى ذات مرتبة الكفاية ، هذا بالاضافة الى ان الجهة الادارية ذاتها تعتبر المدعى من العاملين الفنيين منذ التحاقه بخدمتها فى ١٥ من مايو سنة ١٩٤٨ (معنى هذا أنه يتولى أعمالا فنية منذ اكثر من عشرين عاما حتى تاريخ صدور القرار المطعون فيه فى ١٤ من يونية سنة ١٩٧٨) وفيما يتعلق بالسبب الثانى فان عقوبة الانذار التى جوزى بها المدعى كانت بتاريخ ٢٧ من يوليو سنة ١٩٥٦ أى مضى عليها حتى تاريخ صدور القرار المطعون فيه قرابة اثنين وعشرين سنة ، ومن غير المقبول ان تظل هذه العقوبة سيفا مسلطا على حياته ومستقبله الوظيفى مما لا يجوز معه لطول تلك المدة الارتكان عليها كمبرر لتخطيه فى الترقية .

ومن حيث أنه يبين من الاطلاع على الأوراق وملف خدمة المدعى أنه حاصل على دبلوم المعهد العالى للتجارة سنة ١٩٤٢ ودبلوم معهد الضرائب سنة ١٩٤٧ وعين بمصلحة الضرائب فى ١٥ من مايو سنة ١٩٤٨ فى وظيفة من الدرجة السادسة الفنية وأرجعت أقدميته فيها الى ١٦ من أغسطس سنة ١٩٤٣ وتدرج بالترقيات حتى رقى الى الدرجة الثانية فى ٣١ من ديسمبر سنة ١٩٧٤ ، وقد حوت حافظة المستندات التى قدمها المدعى العديد من الاوراق التى تنطق بكفاءته وامتيازه وتفانيه فى العمل واختياره فى كثير من اللجان التى شكلتها المصلحة وتحتاج الى خبرة شاملة لجميع الأعمال الفنية والتنظيمية ، واختياره للتحكيم فى منازعات من شركات القطاع العام والقاء محاضرات فى ضريبة المرتبات والأجور واعداده بعض المنشورات فى الضريبة ، واشتراكه فى وضع اللائحة التنفيذية لقانون العدالة الضريبيةمما يشهد بكفائته وحسن أدائه لاعماله مما لم تجحده الجهة الادارية بأية صورة ، كما لم تجحده أن ترتيبه بين العاملين شاغلى الفئة الثانية (القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١) كان الرابع والخمسين وأنه تمت ترقية ثمانية وتسعين منهم الى درجة مدير عام

بمقتضى القرار المطعون فيه رقم ١٤٨ لسنة ١٩٧٨ الصادر فى ١٤ من يونية سنة ١٩٧٨ وعلى هذا الاساس يكون تخطى المدعى غير قائم على سند صحيح من القانون بما يتعين معه القضاء بالغاء هذا القرار •

(طعن رقم ١٤٣٣ لسنة ٢٨ ق — جلسة ١٩٨٣/١٢/١١)

رابعا : عدم جواز اضافة شرط تقدم المرشح للترقية بطلب يوافق فيه على العمل خارج القاهرة الى ضوابط الترقية بالاختيار :

قاعـدة رقم (١٠٥)

المبـــدأ :

المادة ١٥ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ — يجوز للسلطة المختصة بناء على اقتراح لجنة شئون العاملين اضافة ضوابط ومعايير الترقية بالاختيار حسب ظروف وطبيعة نشاط كل وحدة — لا يجوز أن تتعارض هذه الضوابط والمعايير قانـــونا مع أحكام الترقية بالاختيار بحيث تهدرقاعدة الترقية بالاختياروهى الكفاية مع مراعاة الاقدمية — اضافة شرط للترقية بالاختيار فى درجات مدير عام الشاغرة بالمحافظات الاقليمية مقتضاه ضرورة تقدم المرشـــح للترقية بطلب يوافق فيه على العمل خارج القاهرة والا تخطته الادارة فيها — هذا الشرط مخالف للقانون — أساس ذلك — أنه يخل بقاعدة الترقية بالاختيار التى نص عليها أو يسمح بترقية الاحـدث وتخطى الاقدم دون أن يكون المرقى أكثر كفاءة أو امتيازا — فضلا عن أنـــه يقلب العلاقة بين العامل والحكومة الى علاقة تعاقدية يكون لارادةالعامل دور فيها •

ملخص الحكم :

ان المادة ١٥ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ بنظام العـــاملين المدنيين بالدولة — الذى صدر القرار المطعون فيه استنادا الى أحكامه— تنص على أنه ••••• يكون شغل الفئة الوظيفية بطريق الترقية من الفئة

الوظيفية التى تسبقها مباشرة أو بالتعيين أو بالنقل ، وتكون الترقية الى الوظائف التى يبدأ ربطها بمبلغ ٨٧٦ جنيها سنويا وما يعلوها من وظائف بالاختيار ...... ويشترط للترقية بالاختيار ان يكون العامل من بين الحاصلين على تقرير ممتاز فى السنتين الاخيرتين ثم من بين الحاصلين على تقدير جيد مع التقيد بالاقدمية فى ذات مرتبة الكفاية ، وبالنسبة لشاغلى الوظائف التى يبدأ ربطها بمبلغ ٨٧٦ جنيها سنويا وما يعلوها يستهدى فى تحديد مرتبة كفايتهم عند الترقية بما ورد بملف خدمتهم وما يبديه الرؤساء عنهم ...... ومع ذلك يجوز للسلطة المختصة بناء على اقتراح لجنة شئون العاملين اضافة ضوابط ومعايير للترقية بالاختيار بحسب ظروف وطبيعة نشاط كل وحدة .

ومن حيث أن المستفاد من نص هذه المادة أن المشرع أبان الأصول العامة والضوابط الرئيسية التى يتعين على الجهات الادارية التزام حكمها عند اجرائها الترقيات بين فئات العاملين بها ، ومفادها أن الترقية بالاختيار مناطها الجدارة مع مراعاة الأقدمية وأن الأصل بالنسبة للعاملين غير الخاضعين لنظام التقارير السنوية هو أن تقدر الادارة كفايتهم ومدى صلاحيتهم للترقية من أصول ثابتة بالأوراق وأن تجرى مفاضلة حقيقية وجادة بينهم بحيث لا يجوز لها تخطى الأقدم وترقية الأحدث الا اذا كان الاخير متميزا بالكفاية والامتياز البارز .

ومن حيث أنه ولئن كانت الفقرة الأخيرة من المادة ١٥ سالفة الذكر تجيز للسلطة المختصة اضافة ضوابط ومعايير للترقية بالاختيار بحسب ظروف وطبيعة نشاط كل وحدة الا أنه لا يجوز أن تتعارض هذه الضوابط والمعايير قانونا مع أحكام الترقية بالاختيار المنصوص عليها فى المادة بحيث تهدر قاعدة الترقية بالاختيار التى تضمنتها وهى الكفاية مع مراعاة الأقدمية ، فضوابط الاختيار ينبغى أن تلتزم حدود القانون والا أصبحت مانعا من موانع الترقية وهو غير جائز الا بنص ، كما أن اضافة هذه الضوابط والمعايير مشروط باحترام نصوص القانون الأخرى والمبادىء العامة المستفادة منها .

ومن حيث أنه لما كان الثابت بالأوراق أن جهة الادارة قد

أضافت شرطا للترقيــة بالاختيــار الى درجات مدير عام الشــاغرة بالمحافظات الاقليمية مقتضاه ضرورة تقدم المرشح للترقية بطلب يوافق فيه على العمل خارج القاهرة والا تخطتــه الادارة فيهــا ، فمن ثم — وتطبيقا لما تقدم — يكون هذا الشرط مخالفــا للقانــون لأنه يخل بقاعدة الترقية بالاختيار التى نص عليها أساس ذلك اذ يسمح بترقية الأحدث وتخطى الأقــدم دون أن يكون المرقى أكثر كفاءة أو امتيازا، فضلا عن أن هذا الشرط يقلب العلاقة بين العامل والحكومة الى علاقة تعاقدية يكون لارادة العامل دور فيها مع ما فى ذلك من تعارض ومخالفة للمبدأ المقرر من أن العــلاقة بينهما هى علاقة لائحية تحكمها القوانين واللوائح والتى توجب على جهة الادارة ترقية العامل الذى حل عليه الدور مادام قد استوفى شرائطها وتخولها فى ذات الوقت السلطة فى نقله للعمل فى أى جهة كانت طبقا لمقتضيات المصلحة العامــة وضمانا لحسن سير المرافق العــامة بانتظام واضطراد ، وبالتالى تكون الطاعنة قــد ابتدعت قاعــدة تنظيمية فرضتها دون سند من القانون وجعلتها أساسا لاجراء حركة الترقيات موضوع هذه الدعوى ، مما يصم القرار المطعون فيه بالبطلان الأمر الذى يتعين معه الغاء هذا القرار الغــاء مجردا ليعود الأمر من جديد لجهة الادارة لتصدر قرارها على الوجه الصحيح قانونا وفى ضوء القاعــدة الأصولية التى تحكم الترقيــــة بالاختيار سالفة البيان .

ومن حيث أنه لمــا سبق يتعين تعــديل الحكم المطعون فيــــه والقضاء بالغاء القرار المطعون فيه الغاء كليا مع الزام الجهة الادارية بالمصروفات .

(طعن رقم ١٦٧٧ لسنة ٢٦ ق — جلسة ١٩٨٣/٤/٣ — وفى ذات المعنى الطعن رقم ١٩٠ لسنة ٢٧ ق — جلسة ١٩٨٣/٤/٢٧)

خامسا : اضافة شرط سبق الانتداب للوظيفة المرقى اليها الى ضوابط الترقية بالاختيار باطل :

قاعـدة رقم (١٠٦)

المبــــدأ :

المادتان ٣٦ ، ٣٧ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ٠

مناط الترقية بالاختيار الكفاية مع التقيد بالاقدمية ـ للسـلطة المختصة بناء على اقتراح لجنة شئون العاملين اضافة ضوابط للترقيـة بالاختيار ـ شروط ممارسة جهة الادارة لسلطتها التقديرية فى وضـعها تلك الضوابط :

١ ـ ان تكون من العمومية والتجريد بحيث لا تقتصر على فئـة أو فئات بذواتها من العاملين دون غيرهم ٢ ـ الا تكون مخالفـة لأى حكم من احكام الترقية بالاختيار ٣ ـ ان تكون معلومة لدى أصحاب الشأن ليحددوا مراكزهم القانونية فى ضوئها وعلى بينة من امرها ـ اضافة شرط سبق الانتداب للوظيفة المرقى اليها العامل ـ باطـل ـ أساس ذلك : الندب لشغل وظيفة معينة هو بطبيعته امر مؤقت لايكسب العامل المنتدب أى حق فى الوظيفة المنتدب اليها ـ هذا الشرط يهـدر قاعدة الترقية بالاختيار وهى انتتم على أساس تقارير الكفاية معالتقيد بالاقدمية فى ذات مرتبة الكفاية ٠

ملخص الحكم :

ان المادة ٣٦ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظام العـاملين المدنيين بالدولة تنص على أنه « مع مراعاة استيفاء العامل لاشتراطات شغل الوظيفة المرقى اليها تكون الترقية من الوظيفة التى تسبقهامباشرة فى الدرجة والمجموعة النوعية التى ينتمى اليها ٠٠ » كما تنص المادة ٣٧ على انه مع مراعاة حكم المادة ١٦ من هذا القانون تكون الترقيـة الى الوظائف العليا بالاختيار ويستهدى فى ذلك بما يبديه الرؤساء بشـأن المرشحين لشغل هذه الوظائف وبما ورد فى ملفات خدمتهم من عنـاصر

الامتياز — وتكن الترقيات الى الوظائف الاخرى بالاختيار فى حدود النسب الواردة فى الجدول رقم (١) المرفق وذلك بالنسبة لكل سنة مالية على حدة على ان يبدأ بالجزء المخصص بالاقدمية — ويشترط فى الترقية بالاختيار ان يكون العامل حاصلا على مرتبة ممتاز فى تقرير الكفاية عن السنتين الاخيرتين ، ويفضل من حصل على مرتبة ممتاز فى السنة السابقة عليهما مباشرة وذلك مع التقيد بالاقدمية فى ذات مرتبة الكفاية .. ومع ذلك يجوز للسلطة المختصة بناء على اقتراح لجنة شئون العاملين اضافة ضوابط للترقية بالاختيار .... » ويتضح من ذلك ان المشرع رسم الطريق الذى يجب على الجهة الادارية اتباعه عند اجراء الترقية بالأختيار فوضع معايير وضوابط عامة ومحددة ، واجاز فى ذات الوقت للجهة الادارية ان تضيف ضوابط أخرى تختلف بطبيعة الحال من جهة الى جهة بحسب ظروف وطبيعة نشاط كل جهة وغنى عن البيان ان المناط فى ممارسة الجهة الادارية لسلطتها التقديرية عند وضعها تلك الضوابط هو ان تكون من العموم والتجريد بحيث لا تقصر على فئة أو فئات بذواتها من العاملين دون غيرهم ، والا تكون مخالفة لأى حكم من أحكام الترقية بالاختيار بحيث تهدر قاعدة الترقية التى نص عليها القانون صراحة ، كما ينبغى أن تكون معلومة لذى الشأن ليحددوا مراكزهم القانونية فى ضوئها حتى يصدر نشاطها على بينة من أمرها .

ومن حيث انه استنادا الى حكم الفقرة الاخيرة من المادة ٣٧ سالفة الذكر صدر قرار رئيس مجلس ادارة الهيئة المصرية العامة للمساحة الجيولوجية والمشروعات التعدنية ، رقم ٨ لسنة ١٩٨٠ فى ٢٨ من يناير سنة ١٩٨٠ ونصت المادة الاولى منه على أنه « مع مراعاة الضوابط والشروط الواردة بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ولائحته التنفيذية تضاف الضوابط التالية عند الترقية بالاختيار الى الوظائف فى حدود النسب الواردة فى الجدول رقم (١) المرافق للقانون رقم ٤ لسنة ١٩٧٨ » — ان يكون العامل متواجد فى العمل وقت اجراء الترقية وتكون له مدة عمل لا تقل عن ستة شهور تاريخ عودته من اعارته أو .. ٢ — فى حالة توافر الاشتراطات اللازمة لشغل الوظيفةفى اكثر من مرشح تكون المفاضلة بينهم وفقا لتسلسل الضوابط التالية : أ — المنتدب لشغل الوظيفة المطلوب الترقية اليها أو وظيفة أعلى ، ويثبت صلاحيته

للقيام باعبائها ب - الحاصل على مرتبة ممتاز فى السنة السابقة على تقدير الكفاية السنتين الاخيرتين مباشرة ج - الاقدم فى الوظيفة التى تسبق مباشرة الوظيفة المراد الترقية اليها فى الدرجة والمجموعة النوعية التى ينتمى اليها . وعلى هذا صدر القرار المطعون فيه رقم ٩ لسنة ١٩٨٠ فى ٢٨ من يناير سنة ١٩٨٠ بترقية سعيد .... مدير ادارة المشتريات بالادارة العامة للمخازن والمشتريات ، واحمد .... مدير ادارة المراجعة بالادارة العامة للشئون المالية فى وظيفة من الدرجة الأولى (تحت بند المجموعة النوعية لوظائف التمويل والمحاسبة) وذلك بحسبان أنه سبق انتداب اولهما للاشراف على ادارة المشتريات وثانيهما للاشراف على ادارة المراجعة وبذا يكون قد تحقق فى كليهما عنصر المفاضلة الذى اشارت اليه الفقرة أ من البند (٢) من المادة الأولى سالفة الذكر .

ومن حيث ان هذا النظر الذى ارتكنت اليه الجهة الادارية فى اصدار القانون المطعون فيه انما ينطوى فى واقع الامر على مخالفة لحكم القانون ويهدر كلية قاعدة الاقدمية التى نص عليها حيث اوجب القانون على الجهة الادارية ان تتقيد بتلك القاعدة عند التساوى فى مرتبة الكفاية فلا تصدر قرارا بترقية عامل لمجرد أنه سبق انتدابه لشغل الوظيفة المرقى اليها ، والثابت من القرار المطعون فيه ان الترقية تمت الى فئة وظيفته (الفئة الأولى) وليس الى وظيفة ومن ثم فلا محل لتفضيل من شغل الوظيفة المرقى اليها بطريق الندب خاصة وأنه من المسلم به ان الندب لشغل وظيفة معينة هو بطبيعته أمر مؤقت لا يكسب العامل المنتدب أى حق فى الوظيفة التى انتدب اليها فضلا عن ان اشتراط مثل هذا الشرط يعتبر خروجا على المعيار الذى حدده المشرع للترقية بالاختيار وهو أن تتم الترقية على أساس تقارير الكفاية مع التقيد بالاقدمية فى ذات مرتبة الكفاية .

ومن حيث ان الثابت من الاوراق ان الجهة الادارية لم تقدح فى كفاية المدعى وفى قدرته على شغل الوظيفة التى تمت الترقية اليها ، كما لم تنكر حصوله على مرتبة ممتاز فى السنوات الثلاث السابقة على صدور القرار المطعون فيه ، فضلا عما جاء بكتاب مدير عام الشئون

الادارية بالهيئة المؤرخ ٢٥ من مايو سنة ١٩٨٠ المرفق بملف التظلم (رقم ١٩٨٠/٣٦) من ان المدعى كان يشغل وقت صدور القرار المطعون فيه وظيفة رئيس قسم التكاليف (تحت بند المجموعة النوعية لوظائف التمويل والمحاسبة) وأن أقدميته فى الدرجة الثانية ترجع الى أول ابريل سنة ١٩٦٧ بينما ترجع اقدميته المطعون فى ترقيتها فى هذه الدرجة الى ٣١ من ديسمبر سنة ١٩٦٩ — ومن ثم يكون المدعى احق بالترقية الى الفئة الوظيفية التى تمت الترقية اليها بمقتضى القرار المطعون فيه بالتالى يكون هذا القرار اذ تخطاه فى الترقية الى تلك الفئة قد صدر على خلاف حكم القانون مما يتعين القضاء بالغائه .

(طعن رقم ١٣٣٨ لسنة ٢٨ ق — جلسة ١٩٨٣/٤/١٧)

قاعدة رقم (١٠٧)

المبدأ :

اشتراط أن يكون المراد ترقيته قد شغل الوظيفة المرقى اليها بطريق الندب — مخالفته للقانون — أساس ذلك : خروج هذا الشرط على المعيار الذى وضعه المشرع عند تحديد ضابط الترقية بالاختيار — وهو الاختيار للجدارة مع التقيد بالأقدمية فى ذات مرتبة الكفاية .

ملخص الحكم :

ومن حيث أن المادة ٣٦ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين المدنيين بالدولة والذى صدر القرار المطعون فيه فى ظل العمل بأحكامه تنص على أنه « .... مع مراعاة استيفاء العامل لاشتراطات شغل الوظيفة المرقى اليها تكون الترقية اليها من الوظيفة التى تسبقها مباشرة فى الدرجة والمجموعة النوعية التى ينتمى اليها .. » كما تنص المادة ٣٧ على أنه « مع مراعاة حكم المادة ١٦ من هذا القانون تكون الترقية الى الوظائف العليا بالاختيار ، ويستوى فى

ذلك بما بيديه الرؤساء بشأن المرشحين لشغل هذه الوظائف وبما ورد في ملفات خدمتهم من عناصر الامتياز .... ويشترط فى الترقية بالاختيار أن يكون العامل حاصلا على مرتبة ممتاز فى تقرير الكفاية عن السنتين الأخيرتين ويفضل من حصل على مرتبة ممتاز فى السنة السابقة عليهما مباشرة وذلك مع التقيد بالأقدمية فى ذات مرتبة الكفاية ... ومع ذلك يجوز للسلطة المختصة بناء على اقتراح لجنة شئون العاملين اضافة ضوابط للترقية والاختيار بحسب ظروف وطبيعة نشاط كل وحدة ... » ومفاد ذلك أنه يشترط فيمن يرقى كأصل عام أن يكون مستوفيا شرائط الوظيفة التى يرقى اليها فى ضوء معايير نظام ترتيب الوظائف أخذا بالأساس الموضوعى الذى يتطلبه تطبيق هذا النظام اذ يجب أن تكون الترقية من الوظيفة التى فى ذات المجموعة النوعية التى تنتمى اليها الوظيفة الأعلى مباشرة ... كما أنه اذا ما استوفى العامل تلك الشرائط فان الترقية بالاختيار مناطها الجدارة مع مراعاة الأقدمية ، والأصل بالنسبة الى العاملين غير الخاضعين لنظام التقارير السرية هو أن تقدر الجهة الادارية كفاية هؤلاء العاملين ومدى صلاحيتهم للترقية بلا معقب عليها مادام قد خلا تقديرها من مجاوزة حدود الصالح العام والانحراف بالسلطة، الا أنه يجب أن يستمد تقدير الجهة الادارية فى هذه الحالة من أصول ثابتة بالأوراق وأن تجرى مفاضلة حقيقية وجادة بين العاملين المرشحين للتعرف على مدى استفادتهم من مرتبة الكفاية بحيث لا يتخطى الأقدم الا اذا كان الأحدث أكثر كفاءة وأبرز امتيازا ، وكل أولئك يخضع لرقابة القضاء الادارى ، كما أنه اذا ما أوضحت الجهة الادارية عن أسباب تخطى من لم تصادفه الترقية بالاختيار ، فان هذه الأسباب تخضع لرقابة المشروعية التى يسلطها القضاء الادارى على القرارت الادارية هذا فضلا عن أنه وان كان القانون قد أجاز للجهة الادارية عند اجراء الترقية بالاختيار أن تضع ضوابط ومعايير لهذه الترقية زيادة عما يتطلبه القانون ذاته حسب ظروف العمل وطبيعة احتياجاته الا أنه ينبغى أن تكون تلك الضوابط والمعايير غير مخالفة لأى حكم من أحكام الترقية بالاختيار بحيث تهدر قاعدة الترقية التى نص عليها القانون ذاته .

ومن حيث أن الثابت من الاطلاع على كتاب مدير الشئون الادارية بالهيئة المؤرخ ٢٥ من مايو سنة ١٩٨٠ المرفق بملف التظلم أنه جاء به « ان المرقين الى وظائف الدرجة الأولى بمجموعة العلوم بمقتضى القرار رقم ٩ لسنة ١٩٨٠ (القرار المطعون فيه) ههم : ١ — خلف ••• ••• وكان يشغل وظيفة جيولوجى ثان ومنتدب للاشراف على ادارة الحفر الآلى وأقدميته فى الدرجة الثانية من ٢٧ من يناير سنة ١٩٦٦ — ٢ — الدكتور محمد ••• ••• وكان يشغل وظيفة جيولوجى ثان ومنتدب للاشراف على المركز الاقليمى بأسوان وأقدميته فى الدرجة الثانية من ٢٥ من سبتمبر سنة١٩٦٧ (وجاءبالقرار المطعون فيه من ٢١ من يونية سنة ١٩٦٩) ٣ — الدكتورة نعمات •••• وكانت تشغل وظيفة جيولوجى ثان ومنتدبة للاشراف على ادارة المعامل الكيميائية وأقدمياتها فى الدرجة الثانية من ٣١ من ديسمبر سنة١٩٧١ أما المدعى وكان يشغل وظيفة رئيس قسم المحاجر وأقدميته فى الدرجة الثانية من ٢٧ من يناير سنة ١٩٦٩ وقد تمت ترقية المذكورين بالاختيار عدا المدعى لأنه لم يكن من العاملين الشاغلين للوظائف الأعلى عند اجراء الترقية كما نصت المادة الأولى من القرار المطعون فيه رقم ٩ لسنة ١٩٨٠ على أنه « اعتبارا من ٢٨ من يناير سنة ١٩٨٠ يرقى السادة الموضحة أسماؤهم فيما بعد والشاغلين لوظائف من الدرجة الثانية الى وظائف الدرجة الأولى الموضحة قرين كل منهم : أولا ، المجموعة التخصصية أ — المجموعة النوعية لوظائف العلوم (ووردت أسماء المرقين الثلاث المذكورين) » .

ومن حيث أن الواضح من الأوراق أن الجهة الادارية لم تقدح كفاية المدعى أو قدرته على شغل احدى الوظائف التى تمت الترقية اليها واضطلاعه بمهامها ومسئولياتها ولم تنكر ما أورده فى عريضة دعواه من حصوله فى تقاريره السرية عن السنوات الثلاث السابقة على صدور القرار المطعون فيه على مرتبة « ممتاز » بل عزت تخطيه فى الترقية الى عدم سبق ندبه الى احدى الوظائف التى تمت الترقية اليها وبذا تحقق فى شأنه الشرط الثانى من ضوابط الترقية بالاختيار التى وضعتها الجهة الادارية بمقتضى القرار رقم ٨ لسنة ١٩٨٠ وهى

تفضيل المنتدب لشغل الوظيفة المطلوب الترقيــة اليها فى حالة توافر الاشتراطات اللازمة لشغل الوظيفــة فى أكثر من مرشح — وغنى عن البيــان أن الترقيــة فى الحالة المعروضة تمت الى فئــة وظيفيــة وليست الى وظيفــة ، وبالتالى فلا محل لاشــتراط أن يكون المراد ترقيته قــد شغل الوظيفة المرقى اليها بطريق الندب خاصة وانه من المقرر أن الندب لشغل وظيفــة معينة هو بطبيعته أمر مؤقت لايكسب العامل المنتدب أى حق فى الوظيفــة التى انتدب اليها ، ومن ثم فان اشتراط مثل هذا الشرط يعد خروجا على المعيار الذى حــدده المشرع نفسه عند تحديد ضــابط الترقية بالاختيار وهو الاختيار للجدارة مع التقيد بالأقدمية فى ذات مرتبة الكفاية • فاذا ما أضــيف الى ذلك أن المدعى وكذا المرقين بمقتضى القرار المطعون فيه كانوا يشغلون وظائف بادارة المناجم والمحاجر أى أنهم ينتمون جميعا الى مجموعة نوعيــة واحدة ، وكانت أقدمية المــدعى فى الدرجة الثانية ترجع الى ٢٧ من يناير سنة١٩٦٩ بينما ترجعأقدمية المطعون ضدهاالدكتورةنعمات •••• فى هذه الــدرجة الى ٣١ من ديســمبر ســنة ١٩٧١ ومن ثم يكون القرار المطعون فيه اذ تخطى المدعى فى الترقية الى الفئة الأولى قــد صدر مجانبا القانون واجبا الغاؤه مع ما يترتب على ذلك من آثار •

ومن حيث أنه تأسيسا على ماتقدم واذ ذهب الحكم المطعون فيه هذا المذهب فانه يكون قد صادف القانون فى صحيحه بما يتعين معــه الحكم بقبول الطعن شكلا ورفضه موضوعا •

(طعن رقم ١٣٨٧ لسنة ٢٨ ق — جلسة ١٩٨٤/٤/٢٩)

سادسا : اضافة جهة الادارة ضابط للترقية بالاختيار مفاده أن يكون العامل معارا مخالف للقانون :

قاعــدة رقم (١٠٨)

المبــدأ :

المادة ١٥ من قانون العاملين المدنيين بالدولة رقم ٥٨ لسنة١٩٧١ وضعت الضوابط والمعايير اللازمة لاجراء الترقية الى الوظائفالخالية

— لا يجوز لجهة الادارة اضافة معايير تتعارض مع هـذه الأحكام — اضافة ضابط الترقية بالاختيار مفاده ألا يكون العامل معارا — مخالف للقانون —أساس ذلك : أن الاعارة رخصة قررها القانون للعامل وتتم بموافقة الجهة الادارية وتدخل مدتها ضمن مدة خدمتـه المحسوبة له ومن ثم فلا يجوز أن يترتب على استعمالها المساس بحقوق الوظيفـة ومنها الحق فى الترقية •

ملخص الحكم :

ومن حيث أن الطعنين يقومان على ما ورد فيهمـا من أسـباب حاصلها ان الاعارة لا تقطع صلة العامل بالوظيفة بل يظل تابعا للجهة المعيرة وتدخل مدة الاعارة على ما قضت به المادة ٣٠ من نظام العاملين المدنيين بالدولة فى حساب المعاش واستحقاق العلاوة والترقيـة وما نصت به المـادة ٣١ من أنه عند اعارة أحد العاملين تبقى وظيفتـه خالية ، فلا يجوز اذن حرمان المعـار من حق من حقوق الوظيفـة • ومنها الحق فى الترقية اذا توافرت فى شأنه شروطها • كما أن المشرع لم يفرق بالنسبة الى العامل المعار بين الترقية الى وظيفـة قيـادية والترقية الى وظيفة غير قيـادية والمعيـار هو التقـارير السنوية لمن يخضع لها والاستهداء فى تحديد الكفاية لمن لا يخضع لنظـام التقارير السرية بما ورد بملف الخدمة وما يبديه الرؤساء ، كما أن اعارة العامل لاتتم الا بموافقة الجهة الادارية التى يعمل بها وكذلك الحـال عنـد تجديد مدتها • كما أن الترقية كانت الى فئة مالية وليس الى وظيفة، أما الوظيفة فقد اسندت الى المطعون فى ترقيته بعـد الترقيـة بقرار تنفيذى داخلى •

ومن حيث أن المادة ١٥ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ تجرى كالآتى : مع مراعاة استيفاء العامل لشروط ومواصفات الوظيفة المرقى اليهـا يكون شغل الفئـة الوظيفية بطريق الترقية من الفئة الوظيفية التى تسبقها مباشرة أو بالتعيين أو النقل وتكون الترقية الى الوظائف التى يبـدأ ربطهـا بمبلغ ٨٧٦ جنيها سنويا وما يعلوها من وظـائف بالاختيار وبالأقدمية الى الوظائف الأخرى ويجوز للائحة التنفيـذية

تخصيص نسبة معينة للترقية بالاختيار الى هذه الوظائف ويشترط للترقية بالاختيار أن يكون العامل من بين الحاصلين على تقدير ممتاز فى السنتين الأخيرتين ثم من بين الحاصلين على تقدير جيد مع التقيد بالأقدمية فى ذات مرتبة الكفاية وبالنسبة لشاغلى الوظائف التى يبدأ ربطها بمبلغ ٨٧٦ جنيها سنويا وما يعلوها يستهدى فى تحديد مرتبة كفايتهم عند الترقية بما ورد بملف خدمتهم وما يبديه الرؤساء عنهم ويشترط فى جميع الأحوال لترقية العامل أن يجتاز بنجاح التدريب الذى تتيحه له الوحدة التى يعمل بها ومع ذلك يجوز للسلطة المختصة بناء على اقتراح لجنة شئون العاملين اضافة ضوابط ومعايير للترقية بالاختيار بحسب ظروف وطبيعة نشاط كل وحدة • وهذا النص هو الذى وضع القاعدة التنظيمية العامة التى تجرى فى ضوئها الترقيات الى الوظائف الأعلى سواء منها ما يتم بالأقدمية أو بالاختيار • وقد وضعت الضوابط والمعايير اللازمة لامكان الترقية الى الوظائف الخالية مادام الموظف شاغلا لوظيفة فى مدارج السلم الادارى ومتى توافرت فيه شروط ومواصفات الوظيفة الأعلى المرا شغلها بطريق الترقية اليها من الوظيفة الأدنى • فتنزل الجهة الادارية أحكام القواعد التى اشترطتها المادة ١٥ المشار اليها دون اضافة لها الا فى الحدود التى لا تتعارض مع هذه الأحكام •

ومن حيث أن شغل الفئة الوظيفية لايكون بنظر شغلها الفعلى أو المادى ، بل تكون شاغلة أيضا طالما أن صاحبها قائم بها قانونا ومعنى ذلك أن العامل فى أجازاته وكذلك عند استعماله للرخص القانونية الممنوحة له بموافقة الجهة الادارية — ومنها الاعارة فى الداخل أو الى الخارج أو فى الأجازات الدراسية — يكون شاغلا لوظيفته قانونا • وتجرى المفاضلة بين شاغلى الوظائف الأدنى للترقية الى الوظائف الأعلى سواء منهم من كان يشغلها فعلا ماديا أم قانونا •

ومن حيث أنه لا يجوز للجهة الادارية أن تضع مانعا للترقية سواء كانت الترقية بالأقدمية أو بالاختيار تحول دون ترقية العامل — مخالفة بذلك أحكام القانون • وليس لها أن تتخطى أحد الشاغلين للفئة الأدنى الى درجة مدير عام بمقولة أنه كان وقت صدور القرار

غير قائم بالعمل أو لأنه عند صدور القرار لا يقوم بشغل الوظيفة فعلا ، كان يكون فى اعارة قانونية أو فى اجازة خاصة ذلك أنه كما سبق القول يعتبر العامل المعار شاغلا للفئة الوظيفية المرقى منها كما أنه يشغل الوظيفة المرقى اليها على سبيل التذكار ، كما وأن هذه الموانع لم ترد على الترقية الى هذه الوظائف قانونا ، فالاعارة رخصة قررها المشرع للعامل وتتم بموافقة الجهة الادارية وتدخل مدتها ضمن مدة خدمته المحسوبة له أقدميته ومعاشه وعند منح العلاوات واستحقاق الترقية حسبما تقضىبه المادة ٣٠ من نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر به القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٨١ ومن ثم فلا يجوز أن يترتب على استعمالها المساس بحقوق الوظيفة ومنها الحق فى الترقية ولا يقدح فى ذلك كله تقدير الجهة الادارية من أن سبب التخطى يكون مبررا لضوابط وضعتها اذ لايجوز بحال أن تعارض هذه الضوابط والمعايير مع نصوص القانون على ما أسلفنا •

ومن حيث أنه وبتطبيق ذلك كله على الوقائع الواردة بالأوراق ، يتبين أن المدعى على درجة عالية من الكفاية وانه تولى فى الوزارة مناصب قيادية عديدة ، وأن ملف خدمته خال من كل سوء وأن الجهة الادارية لم تجحد ذلك كله ، بل كان قرارها بالتخطى مرده الى كونه معارا بموافقتها وأن هذه الاعارة تمنعه من تولى الوظيفة المرقى اليها، وهو على ما أسلفنا فهم خالف صحيح حكم القانون •

ومن حيث أن المدعى عليه بدوره على ذات درجات الكفاية الا أنه وهو الأحدث فى الفئة الأدنى ما كان يجوز له تخطى من هو أقدم منه • فالمدعى ترجع أقدميته فى الفئة المرقى منها الى ١٩٧٢/١٢/٣١ بينما المطعون فى ترقيته ترجع أقدميته فى ذات الفئة الى ١٩٧٤/١٢/٣١ •

ومن حيث أنه وقد أضحى القرار رقم ١٧ لسنة ١٩٧٨ الصادر فى ١٩٧٨/٤/١ باطلا لمخالفته للقانون فيكون واجب الالغاء • وتنعدم بذلك مصلحة المدعى فى طلبه الاضافى بالغاء القرار رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ للترقية الى ذات الفئة الوظيفية •.

ومن حيث أن الحكم المطعون فيه قد جرى على غير هـذا النظر فيكون قد صدر مخالفا حكم القانون حقيقا بالالغاء وبالغاء القرار رقم ١٧ لسنة ١٩٧٨ الصادر بتـاريخ ١/٤/١٩٧٨ فيما تضمنه من تخطى المدعى فى الترقية الى وظيفـة مدير عام ذات الربط المـالى ١٢٠٠/١٨٠٠ بوزارة الأوقـاف وما يترتب على ذلك من آثار والزام الجهـة الادارية المصروفات عن الدرجتين •

(طعنى رقمى ٣٥٠ ، ٣٥٥ لسنة ٢٧ ق — جلسة ٢٧/١١/١٩٨٣)

تعليـــق :

يلاحظ أن قانون العاملين المـدنيين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ المعدل بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣ قد فرق بالنسبة للعامل المعـار بين الترقية الى وظيفة قيادية ، والترقية الى وظيفة غير قيادية •

سابعا : عدم جواز اضـافة شرط عدم الاعارة أو الحصول على اجازة خاصة بدون مرتب الى ضوابط الترقية بالاختيار :

قاعـدة رقم (١٠٩)

المبـــدأ :

عدم جواز تخطى من كان بأجازة خاصة بدون مرتب عند الترقية بالاختيـــار •

ملخص الفتوى :

ان القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين المدنيين بالدولة والمعدل بالقانون رقم (١٠٨) لسنة ١٩٨١ قضى فى المادة (٣٧) بأن تكون الترقية الى الوظائف العليا بالاختيار وأن تجرى الترقيـة الى الوظائف الأخرى بالأقدمية وبالاختيار فى حـدود نسب معينـة نص عليها الجدول رقم (١) المرفق بالقانون • وأجاز فى المـادة (٥٨)

اعارة العامل للعمل فى الداخل والخارج واعتد بهذه الاعارة عند منح العلاوات والترقية ونص فى الفقرة الأخيرة من تلك المادة على أنه (ومع ذلك لا يجوز فى غير حالات الاعارة التى تقتضيها مصلحة قومية عليا يقدرها رئيس مجلس الوزراء ترقيــة العــامل الى درجــات الوظائف العليا الا بعد عودته من الاعارة ٠٠٠٠)

كما أوجب هذا القانون فى المــادة ٦٩ منح العامل أو العــاملة أجازة خاصة بدون مرتب لمرافقــة الزوج المسافر الى الخارج بشروط حددها وأجاز منح اجازة خاصــة بدون مرتب لغير ذلك من الأسباب وأوجب فى المــادة (٧٠) منح العــاملة أجازة بــدون مرتب لرعاية الطفل ٠

وحاصل ماتقدم أن المشرع حدد الأسس التى يجب بنــاء عليها احراء الترقيات وفقا لأحكام القانون رقم (٤٧) لسنة ١٩٧٨ فحصرها فى الأقدمية القائمة على مدة قــدم العامل وترتيبــه فيما بين زملائه والاختيار القائم على كفاءة العامل وأوجب المشرع كأصل عام وبنص صريح الاعتداد بمدة الاعارة عند اجراء الترقيات سواء بالأقدمية أو بالاختيار واستثناء من ذلك منع ترقية المعار الى الوظائف العليا التى تشمل المدير العــام ووكيل الوزارة والوكيل الأول ، ومن ثم فان هذا الاستثناء يقتصر على تلك الوظائف وحدها فلا يمتــد الى الوظــائف الأدنى ، وكذلك فانه لمــا كانت صلة العامل بالوظيفة لاتنقطع خلال الأجازات أيا كان نوعها فانه لا يجوز حرمان العــامل من الترقيــة بالأقدمية أو الاختيار لمجرد كونه باجازة خاصــة بدون مرتب طالمــا توافرت فيه شروط الترقيــة وفقا لأحكام القانون ، وبناء على ذلك يكون شرط عدم الاعارة أو عدم الحصول على أجازة بدون مرتب لمدة تزيد على سنة الذى تضمنة القواعد التى وضــعتها وزارة العــدل ، للترقية بالاختيار شرطا مخالفا للقانــون الأمر الذى يوصــمه بعدم الشرعية ٠

ولمــا كانت الوزارة قد قررت سحب القرار الصادر بالترقية الى وظيفة رئيس قسم من الدرجة الثانية التخصصية لتخطيها العــاملة

المعروضة حالتها بسبب عدم توافر الشرط سالف الذكر فى شأنها فان تنفيذ قرار السحب يقتضى سحب ترقية من هو أحدث منها ممن شملهم قرار الترقية بعد مقارنتها به على أساس الكفاءة وحدها ٠

(ملف ٥٩٤/٣/٨٦ — جلسة ١٩٨٢/٦/٢)

ثامنا : لا يجوز لجهة الادارة فيما تضعه من ضوابط الترقية بالاختيار أن تشدد ما جعله القانون منها أساسا الترقية :

قاعدة رقم (١١٠)

المبدأ :

لا يجوز لجهة الادارة أن تشدد من المعايير التى جعلها القانون أساسا للترقية — متى اشترط القانون للترقية بالاختيار حصول العامل على تقدير ممتاز فى السنتين الأخيرتين فان ماتشترطه الجهة الادارية زيادة على ذلك يكون مخالفا للقانون — ليس للادارة أن تشدد من المعايير التى جعلها القانون أساسا للترقية فى خصوص التقارير ٠

ملخص الحكم :

للموظف أن يطعن فى القرار الصادر بتقدير كفايته استقلالا فى الميعاد شأنه شأن سائر القرارات الادارية الأخرى ، وانه ليس ثمت ما يمنع من أن ينصب هذا الطعن فيه ، بمناسبة الدعوى التى يقيمها بالطعن على القرار الصادر بتخطيه فى الترقية استنادا الى هذين التقريرين طالما أن التقدير الذى انطوى عليه تقرير الكفاية المشار اليه لم يكتسب حصانة تعصمه من الالغاء بفوات ميعاد الستين يوما المقررة للطعن فى مثله من تاريخ علم المدعى به ٠

ومن حيث أن طلب الطاعن الغاء القرار الصادر فى ٣ من يولية سنة ١٩٧٨ فيما تضمنه من تخطيه فى الترقية الى الفئة الوظيفية ١٤٤٠/٨٧٦ ج ، استنادا منه الى حصوله فى تقديرات كفايته عن

الثلاث السنوات الأخيرة على مرتبة ممتاز التى اعتبرت شرطا لهـذه الترقية — يتضمن فى عمومه الطعن فى التقارير الموضوعة عنه فى هذه السنوات بخلاف ذلك ، وهو ما يتأسس على ما يستفاد من تظلمه من القرار ومن عريضة دعواه ومذكراته الشارحة لها ، على أن من حقـه أن يؤخذ فى تقـديرات كفايته عن هذه السنوات بما قرره عنها رئيسه المباشر وهى بممتاز • وهو بها أولى ممن منحوها ولا يعملون بالمصلحة منذ أكثر من عشر سنوات لاعارتهم أو منحهم أجازات بغير مرتب • وطعنـه فى هذه التقارير فى الميعاد ، اذ لم يثبت أنه اعلن فى أغلبهـا أو أحاط بهـا علما قبل ذلك • وعلى ذلك فانه لا وجه لمـا ذهب اليه الحكم المطعون فيه من أن الطاعن لم يهاجم تلك التقارير أو يدحضها •

ومن حيث أنه يبين من تقرير كفاية الطاعن عن سنة ١٩٧٥ ، أن رئيسه المبـاشر قدر درجة كفايته عن عمله خلالهما بممتـاز بمجموع واحد وتسعون درجة من مائة موزعة على مختلف عناصرها المبينة به• ومنها العمل والانتاج والاسـتعداد الذاتى والقـدرات ، والصـفات الشخصية والأخلاق ثم جاء المدير المحلى ورئيس المصلحة فقـدر كل منهما كفايته بمرتبـة جيد ، دون بيان مايراه كل منهمـا من درجات عن كل عنصر من عنـاصره على ما هى واردة فى بنود التقدير تفصيلا، واعتمدت لجنة شئون الموظفين ذلك • وبذلك جاء تخفيض الـكفاية من قبل من ذكروا مخالفا لمـا أوجبه القانون من تسبيبه وبيان عنـاصره والدرجات المقررة لـكل منهما موزعة على كل بنـد من بنودها وفق ما تضمنه نموذج التقرير ، وهو ما يظهر منه كذلك عدم قيام التخفيض وقـد تم جملة وجزافا على سـببه الصحيح الذى يبرره فى الواقع والقانون • وليس فى الأوراق ، ما يحمل عليه هذا الخفض بمراعاة أن الجهة المـدعى عليها لم تجحد ما قرره الطاعن من أن تقديره فى السنوات السابقة كانت بمرتبـة ممتاز ، وهو ما يستصحب الطاعن فى ثالثها حالته تلك ، ما لم يطرأ عليها ما يغيره ، ولم تقـدم الجهـة المذكورة شيئا من ذلك ، ومن ثم يكون هذا التقدير قد بنى على غير سبب صحيح ، وهو ما يستتبع اعتبـار كفـاية المدعى فى تلك السنة بالمرتبة التى قدرها له رئيسه المبـاشر ، وفيما يتعلق بتقرير كفاية فى

سنة ١٩٧٦ ، فان رئيسه المباشر وكذا المدير المحلى قررا له مرتبة ممتاز بمجموع قدره اثنان وتسعون درجة ، وجرى تخفيض المرتبة من قبل رئيس المصلحة الى جيد بدرجات قدرها خمس وثمانون درجة ، على أساس تخفيض درجاته فى بند القدرة على تحمل المسئولية ، من تسع درجات الى خمس من عشر درجات ، وهى نصف الدرجات المقررة لبند الاستعداد الذاتى والقدرات ولم يجر فى بند الاستعداد الذاتى وحسن التصرف المقرر له عشر درجات أيضا أى خفض ، فبقى على حاله تسع من عشر درجات ، كما خفض الدرجة المقررة لبند التعاون والسلوك من عشر درجات الى سبع درجات من عشر ، وذلك دون بيان سبب هذا التخفيض ، الأمر الذى لا يظهر معه أنه اعتمد فى ذلك على أساس صحيح ، اذ لم يورد الأسباب التى أقام ذلك عليها ، فضلا عن تناقض التقدير فى ذاته فى خصوص القدرة على تحمل المسئولية مع ما أقر به له فى تقديره للاستعداد الذاتى له وحسن التصرف حيث منحه تسع درجات من عشر ، وفى الشخصية والقدرة على القيادة حيث منحه منهما ثمانى درجات من عشر ، وفق تقدير رئيسه ومديره المحلى ، فضلا على انعدام الدليل من واقع ملف خدمته على أن ثمت ما يقتضى انقاص درجاته فى التعاون والسلوك على ما قدر له فى السنوات السابقة ، وفى تقدير الرئيسين المذكورين، وبذلك يكون هذا التقدير الذى اعتمدته لجنة شئون الموظفين دون أن تبدى هى الأخرى أسبابا يحمل عليها بدوره غير قائم على سببه . وهذا هو الشأن فى تقدير كفاية الطاعن فى سنة ١٩٧٧ اذ شابه ما شاب تقرير كفايته عن سنة ١٩٧٥ من حيث قيام رئيس المصلحة بتخفيض المرتبة التى قدره بها رئيسه المباشر والمدير المحلى من ممتاز الى جيد دون ايراد سببه المبرر له وعدم تحديد المواضع التى جرى منها الخفض من عناصر التقدير موزعة على بنوده المختلفة حسبما وردت فى النموذج الذى حرر عليه واعتماد لجنة شئون الموظفين له بحالته دون بيان سببه ، ومما يترتب عليه اغفال ما أوجبه القانون فى الخصوص ويستفاد منه أنه لم يبن على أساس واضح يحمل عليه، وذلك ما يشكك فى سلامته ، وهو ما يقتضى اعتباره باطلا ، واعتبار

مرتبه كفايته فى تلك السنة أيضا بمرتبه ممتاز ، اذ لم يجد ما يسوغ نقصانها عن سابقتها •

ومن حيث أن الترقية الى الفئة ٨٧٦/١٤٤٠ ج الصادر بها القرار رقم ٥٧٤ فى ٣ من يولية سنة ١٩٧٨ ، تحكمها المادة ١٥ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ بنظام العاملين المدنيين بالدولة التى تقضى بأن يكون الاختيار ، وتشترط لذلك أن يكون العامل من بين الحاصلين على تقدير ممتاز فى السنتين الأخيرتين ثم من بين الحاصلين على تقدير جيد مع التقيد بالأقدمية وعلى ذلك فيكفى الطاعن أن يكون تقديره فى السنتين الأخيرتين ، فى تقارير الكفاية السنوية ، بمرتبة ممتاز ، وما تطلبته الجهة الادارية زيادة على ذلك ، من اشتراط أن يكون تقديره فى السنوات الثلاث الأخيرة بهذه المرتبة أيضا « فيه زيادة على ما قررته هذه المادة ، ومن مقتضاه أن يستبعد من الترقية بعض من توفرت فيه ، على مقتضاها شروط الصلاحية لها ، وهو ما لا يصح لمخالفته النص ، وليس للادارة أن تشدد من المعايير التى جعلها أساس الترقية فى خصوص هذه التقارير ، على أن الطاعن ؛ يعتبر على ماتقدم آنفا ، مستوفيا شرط الحصول على تقدير ممتاز •

(طعن رقم ١٦٩ لسنة ٢٨ ق — جلسة ١٩٨٣/١١/٢٧)

قاعدة رقم (١١١)

المبدأ :

المادة ١٥ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ — المعايير والضوابط التى يحق للجهة الادارية اضافتها الى المعايير والضوابط التى حددها القانون فى مجال الترقية بالاختيار — بشترط أن تلتزم حدود القانون • اذا كان القانون قد اشترط حصول العامل المراد ترقيته على تقدير ممتاز فى السنتين الأخيرتين فانه يكون قد تكفل بتحديد معيار الكفاية بما لا يسمح للجهة الادارية أن تشترط هذا التقدير عن الثلاث سنوات السابقة — أساس ذلك : أن

المعبـــار سيكون بلا حدود بما يؤدى اطلاقه الى زيادته الى أى عدد من السنوات ٠

ملخص الحكم :

من حيث أنه بالنسبة الى القرار رقم ٥٧٤ لسنة ١٩٧٨ بتخطى المدعى فى الترقية الى الفئة الثانية فان المادة ١٥ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ تقضى بأن تكون الترقية الى الوظائف التى تبـــدأ ربطها بمبلغ ٨٧٦ جنيهـــا سنويا وما يعلوها من وظائف بالاختيـــار ويشترط الترقية أن يكون العامل من بين الحاصلين على تقدير ممتاز فى السنتين الأخيرتين ثم من بين الحاصلين على تقدير جيد مع التقيد بالأقدمية فى ذات مرتبة الــكفاية ٠٠ وبالنسبة لشاغلى الوظائف التى يبدأ ربطهـــا بمبلغ ٨٧٦ جنيها سنويا وما يعلوها يستهدى فى تحديد مرتبه كفايتهم عند الترقية بما ورد بملف خدمتهم وبما يبديه الرؤساء عنهم ٠٠ ومفاد ذلك أن الترقية بالاختيـــار مناطها الجدارة مع مراعاة الأقدمية ، وأن الأصل بالنسبة للعاملين غير الخاضعين لنظام التقارير السنوية هو أن تقدر الجهة الادارية كفاية هؤلاء ومدى صلاحيتهم للترقية بما لامعقب عليها طالما خلا تقديرها من مجاوزة حدود الصالح العـــام والانحراف بالسلطة الا أنه يجب أن يستمد تقديرها من أصول ثابتة بالأوراق ، وكل أولئك يخضـــع لرقابـــة القضـــاء الادارى ٠٠٠ وممـــا تجـــدر الاشـــارة اليه أنه ليس صـــحيحا ما جاء فى الطعن رقم ١٩٦ لســـنة ٢٧ القضائية من أن اشتراط الجهة الادارية حصول العامل على ثلاث تقارير بمرتبة ممتاز فى السنوات الثلاث الســـابقة على صـــدور قرار الترقية لايعدو خروجا على حكم المادة ١٥ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ لأن ذلك يعتبر من قبل المعايير والضـــوابط التى يحق للجهـــة الادارية اضافتها الى المعـــايير والضوابط التى حددها القانون ، فهذا قول لايجد له صدى فى القانون لأن المادة ١٥ من القـــانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ وان كانت تجيز للجهة الادارية اضـــافة بعض الضوابط والمعايير فى مجال الترقية بالاختيـــار حسب طبيعة ونشاط كل وحدة الا أن المناط فى ذلك ألا تنطوى تلك الضوابط على مخالفة للقانون لأن

السلطة التى خولها اياها المشرع فى هذا المجـال تقف بالطبيعة عنـد الحدود التى نص عليها القانون ذاته بحيث يتعين على الجهة الادارية التى تلتزمها — وما دام أن القانون وضع قاعـدة صريحـة مفادها حصول العامل المراد ترقيته على تقدير ممتاز فى السنتين الأخيرتين فقط فانه يكون قد تكفل بتحديد معيار الـكفاية فى هذا المجال وبين أسس ضوابطها بما لا يسمح للجهة الادارية بعد ذلك أن تشترط هذا التقدير عن ثلاث سنوات اذ فى هذه الحالة سيكون المعيار بلا حـدود بمـا يؤدى اطلاقه الى زيادته الى أى عدد من السنوات •

(طعنى رقمى ١٩٥ ، ١٩٦ لسنة ٢٧ ق — جلسة ١٩٨٣/٦/١٩)

تاسعا : ترخص جهة الادارة فى وضع ضوابط الترقية بالاختيار مرهون باحترام القانون وبعدم المساس بقاعدة قانونية صـادرة من سلطة عليا :

قاعـدة رقم (١١٢)

المبـــدأ :

الاعتداد فى الترقية بالاختيار بالكفاية مع التقيد بالاقدمية فى ذات مرتبة الكفاية — ليس لجهة الادارة أن تضع قاعـدة تـؤدى الى المفاضلة على آساس الدرجات الرقمية فى ذات مرتبة الكفاية •

ملخص الحكم :

ان الوضع القانونى المستفاد من المادتين ٢١ و ٢٩ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ يقضى صراحة باتخاذ الكفاية أساسا للترقية بالاختيار مع التقيد بالأقدمية فى ذات مرتبة الكفاية وأن المعول عليه فى تقـدير هذه الكفاية هو بما يحصل عليه العامل من مرتبة من المراتب التى أوردها القانون ذاته •

وانه وان كان للجهة الادارية أن تستن لنفسها قاعدة تنظيميـــة تتسم بطابع العمومية والتجريد وتكون بمثابة اللائحة أو القاعــــدة

القانونية الواجبة الاتباع الا أن هذاالحق المخول لجهة الادارة يجد حده الطبيعى فى عدم المساس بقاعدة قانونية أخرى صادرة من سلطة أعلى على نحو يعطل حكمها أو يهدره فاذا ما لجأت جهة الادارة عند الترقية بالاختيار الى اتخاذ الدرجات الرقمية فى ذات مرتبة الكفاية معيارا للمفاضلة بين العاملين الحاصلين على نفس المرتبة فأدى بها هذا الوضع الى عدم التقيد بالأقدمية فى ذات مرتبة الكفاية فانها تكون بذلك قد أهدرت حكم نص صريح من نصوص القانون •

(طعن رقم ٤٢٥ لسنة ١٥ ق — جلسة ١٩٧١/٤/٩)

قاعدة رقم (١١٣)

المبدأ :

للسلطة المختصة اضافة ما تراه ملائما من ضوابط ومعايير للترقية بالاختيار حسب ظروف وطبيعة نشاط كل وحدة الا أن هذا مشروط باحترام نصوص القانون الأخرى والمبادىء العامة المستفادة منها وليس من الجائز الاخلال بما نوجبه هذه النصوص والمبادىء العامة من حقوق المساواة وتكافؤ الفرص للعاملين فى الترقية — وضع الجهة الادارية ضوابط ومعايير للترقية بالاختيار مشترطة أن يكون المرشح من بين شاغلى المستوى الوظيفى السابق بشرط أن يكون باقيا للمرشح من الخدمة عام ميلادى كامل على الأقل اعتبارا من تاريخ صدور القرار الوزارى بالتعيين فى الوظيفة الأعلى — هذا الشرط مخالف للقانون — الغاء القرار الصادر بتخطى المدعى فى الترقية الى درجة وكيل وزارة •

ملخص الحكم :

ومن حيث أنه عن القرار رقم ١٣٧ لسنة ١٩٧٧ الصادر فى ١٩٧٧/٨/٢٠ **بتعيين السيد ••• ••• وكيلا للوزارة للتعليم** الاعدادى والثانوى ، والسيد / •••• •••• مديرا للتربية والتعليم بمحافظة الدقهلية بدرجة وكيل وزارة ، فان مجلس وكلاء الوزارة قد وضع الضوابط والمعايير اللازمة للترقية لدرجة وكيل وزارة بجلسته المنعقدة فى ١٧ و ١٩٧٧/٨/٢٠ مشترطا : — ان يكون المرشح

من بين شاغلى المستوى الوظيفى السابق بشرط ان يكون باقيا للمرشح من الخدمة عام ميلادى كامل على الاقل اعتبارا من تاريخ صدور القرار الوزارى بالتعيين فى الوظيفة الاعلى ٠ ٢ ــ ان تتوافر فى المرشح الصلاحية التامة لشغل هذه الوظيفة والقدرة الكاملة على تحمل مسئولياتها ، مما قد لا يتوافر فى بعض المرشحين بترتيب الاقدمية ولو كانوا من بين المستوفين للشروط العامة ٠ وبيين من ذلك ان شرط ان يكون باقيا على انتهاء خدمة العامل سنة ميلادية على الاقل شرط مخالف للقانون وما كان يجوز لجهة الادارة ان تجعل الترقية رهينة بتحققه ؛ اذ ان مؤدى هذا الشرط بالنسبة لمن لا يتوافر فيه مصادرة حقوق الرابطة الوظيفية رغم كون هذه الرابطة لازالت قائمة ٠ وكأنه يوقف احكام الترقية بالنسبة لطائفة معينة من العاملين هم الذين سيحالون الى المعاش بعد أقل من سنة ــ واذا كانت المادة ١٥ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ بنظام العاملين المدنيين بالدولة قد اجازت للسلطة المختصة أضافة ما تراه ملائما من ضوابط ومعايير للترقية بالاختيار بحسب ظروف وطبيعة نشاط كل وحدة ، الا ان هذا مشروط باحترام نصوص القانون الاخرى والمبادىء العامة المستفادة منها وليس من الجائز الاحلال بما توجبه هذه النصوص والمبادىء العامة من حقوق المساواة وتكافؤ الفرص للعاملين فى الترقية باشتراط مثل هذا الشرط الذى ترتب عليه استبعاد السيد / ٠٠٠٠ ٠٠٠٠ من مجال الترقية التى جرت بالقرار رقم ١٣٧ لسنة ١٩٧٧ ٠

ومن حيث أنه تبين أنه لا وجه لاستبعاد المدعى من عداد الصالحين للترقية المذكورة بحجة عدم استيفائه للشرط الذى ثبت مخالفتهللقانون، وكانت الادارة لم تذكر سببا يسوغ تخطيه مع ما هو واضح من الاوراق من أقدميته على من رقيا وعدم نقصانه فى درجة الكفاية ممن هو احدث منه من المرقين فانه يجب اتباع المبدأ الذى جرت عليه المحكمة وهو أنه لا يجوز تخطى الاقدم الى الاحدث الا اذا كان الاحدث ظاهر الامتياز على الاقدم ٠ ومن ثم يتعين التقرير بأنه ليس ثمة من وجه لتخطى المدعى بالقرار رقم ١٣٧ لسنة ١٩٧٧ واعتبار هذا القرار فيما تضمنه من تخطيه باطلا ٠ وما يترتب على ذلك من آثار ٠

ومن حيث أنه متى كان ذلك ، وكان الحكم المطعون فيه اخذ بغير

ما تقدم بالنسبة لطلب المدعى الغاء القرار رقم ١٣٧ لسنة ٧٧ فيما تضمنه من تخطيه فى الترقية الى وظيفة وكيل وزارة لذلك يتعين الحكم بالغاء القرار رقم ١٩٧٧/١٣٧ فيما تضمنه من تخطى المدعى وتأييد الحكم المطعون فيه فيما عدا ذلك ، والزام الجهة الادارية المصروفات •

(طعن رقم ٥١٥ لسنة ٢٦ ق — جلسة ١٩٨٢/٣/٢٨)

عاشرا : متى وضعت الادارة ضوابط معينة للاختيار وجب التزامها فى التطبيق الفردى :

قاعدة رقم (١١٤)

المبـدأ :

الترقية فى نسبة الاختيار متروك أمرها لتقدير الادارة ما دام قرارها خلا من اساءة استعمال السلطة — متى وضعت الادارة ضوابط معينة للاختيار تعين عليها التزامها فى التطبيق الفردى — وجوب أن تكون هذه الضوابط مطابقة للقوانين واللوائح نصا وروحا ، والا كان قرار الترقية مخالفا للقانون •

ملخص الحكم :

لئن كانت الترقية فى نسبة الاختيار متروك أمرها لتقدير الادارة بما لا معقب عليها مادام خلا قرارها من اساءة استعمال السلطة • الا أنها اذا وضعت لاختيارها ضوابط معينة وجب عليها مراعاتها فى التطبيق الفردى ، كما أنه يتعين عليها عند وضع هذه الضوابط أن تلتزم القوانين واللوائح نصا وروحا ، والا كان قرارها مخالفا للقانون • فاذا ثبت أن الضوابط التى وضعتها وزارة التربية والتعليم للترقية فى نسبة الاختيار تقوم أساسا على التفرقة بين حملة المؤهلات العالية ، اذ جعلت الترقية مقصورة على من يكون من هؤلاء قد امضى أربع سنوات فى الدراسة بعد شهادة البكالوريا ، وبذلك حرمت من الترقية من أمضى منهم أقل من هذه المدة ، ومن هؤلاء خريجو معهد التربية ، فى حين ان قرارات الانصاف — على ما يبين من الكشوف الملحقة بكتاب دورى المالية رقم

٢٣٤ — ١/٣٠٢ المؤرخ ٦ من سبتمبر سنة ١٩٤٤ — قد سوت بين حملة تلك المؤهلات جميعها بأن اعتبرتهم فى الدرجة السادســة بمرتب ١٢ جنيه شهريا من تاريخ التحاقهم بالخدمة بصرف النظر عن المــدة التى يقضونها فى الدراسة بعد حصــولهم على البكالــوريا ، ومن ثم تكون الضوابط المذكورة مخالفة لقاعدة المساواة بين حملة المؤهلات حســبما قررتها قواعد الانصاف وهى صادرة من سلطة أعلى هى سلطة مجلس الوزراء ، هذا فضلا عن أن مؤداها هو المساس بأقدميات ذوى الشــأن بطريق غير مباشر ، بحيث يصبح الأحدث من حملة مؤهل معين يتقــدم على الأقدم من حملة مؤهل بذاته ، مع أن قرارات الانصاف تســوى بين المؤهلين تماما حسبما سلف بيانه .

(طعن رقم ٧٥٩ لسنة ٣ ق — جلسة ١٩٥٨/٣/١٥)

قاعــدة رقم (١١٥)

المبـــدأ :

اطلاق القانون للادارة سلطة الاختيار فى الترقية — حقها فى أن تضع من القواعد ما تضبط به تقديرها — وجوب التزام هذه القواعــد فى التطبيق على الحالات الفردية .

ملخص الحكم :

للادارة ، فى حدود نسبة الاختيار ، ان تضع من القواعد العــامة ما تضبط اختيارها بشرط ان تلتزم تطبيقها فى الحالات الفردية ، والا خالفت القانون اذا تنكبت فى التطبيق ما وضعته من قواعد ، كل ذلك اذا كان القانون أطلق لها الاختيار ولم يضبطه بقواعد معينة فى تقديـــر درجات الكفاية بأرقام منضبطة أو غير ذلك من المعايير ، كما فعــل فى القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ الخاص بموظفى الدولة ، اذ يجب عندئذ التزام المعايير التى وضعها القانون لتقدير درجات الكفايــة اذا كانت وحدها هى المناط فى المفاضلة والاختيار طبقا للقانون . فاذا كان الثابت ان وزارة التربية والتعليم عمدت فى سنة ١٩٥١ الى وضع قواعد للترقية بالاختيار الى الدرجة الخامسة بالكادر الفنى العالى ، فرأت أن يرقى

بالاختيار من بين الحاصلين على دبلوم معهد التربية العالى أو العالمية مع اجازة التدريس جميع من ترجع أقدميتهم فى السادسة الى ١٩٤٧/١٠/٣١ ، فانه ليس فى تعيين هذا التاريخ اهدار لمبدأ المفاضلة فى نسبة الاختيار ، بحسب الضوابط التى وضعت له ، ولا عودة الى الأقدمية مع تحريف اصولها، بجعل مناطها الحصول على المؤهل الدراسى بدلا من نيل الدرجة ، بل هو فى الحق ضبط لعملية الاختيار بمراعاة الاقدمية المستندة الى تاريخ معين فهو مواءمة لمبدأين على أساس يتفق مع العدالة ، وهو الجدارة بمراعاة الاقدمية .

(طعن رقم ٩٠٢ لسنة ٣ ق — جلسة ١٩٥٨/٦/٢١)

الفرع الخامس

منطقية الترقية بالاختيار

اولا : الترقية من الدرجة الثانية الى ما يعلوها من الدرجات تكون بالاختيار للكفاية :

قاعدة رقم (١١٦)

المبدأ :

الترقية من الدرجة الثانية الى ما يعلوها من الدرجات — تكون بالاختيار للكفاية — سلطة الادارة فى شأنها تقديرية لامعقب عليها مادام قرارها مبرءا من عيب الانحراف .

ملخص الحكم :

ان سلطة الادارة فى الترقية من الدرجة الثانية الى ما يعلوها من الدرجات فى ظل المادة ٣٨ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة قبل تعديلها بموجب القانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ هى سلطة تقديرية مطلقة غير مقيدة باجراءات معينة أو اوضاع خاصة ، ولذا فان الادارة تستقل بالمفاضلة بين الموظفين عند اجراء الترقية

مستهدية فى سبيل ذلك بما يتحلى به الموظف من مزايا وصفات وبمـا تلمسه فيه من كفاية واستعداد ، ولا معقب عليها فى ذلك ، مادام قرارها مبرءا من عيب الانحراف بالسلطة •

(طعن رقم ١١٨٣ لسنة ٥ ق — جلسة ١٩٦١/٤/٢٢)

قاعــدة رقم (١١٧)

المبـــــدأ :

الترقية الى الوظائف الرئيسية من درجة مدير عام فما فوقها — عناصر المفاضلة بين المرشحين لها — ترخص الادارة فى اجرائها بما لا معقب عليها بشرط عدم اساءة استعمال السلطة •

ملخص الحكم :

ان العناصر التى تتطلبها الترقية الى الوظائف الرئيسية من درجة مدير عام فما فوقها تختلف عن العناصر التى تتطلبها الترقية الى ما دون ذلك من وظائف ، والمفاضلة فى مجال الاختيار لشغل هذه الوظائف أمر متروك لتقدير الادارة ، تستهدى فيه بما يتحلى به الموظف من مزايـا وصفات ، وما يتجمع لديها من عناصر تطمئن معها الى هذا الاختيار • وهذا التقدير تستقل به الادارة بما لا معقب عليها ، مادام قد بـرىء قرارها من عيب الانحراف فى استعمال السلطة ؛ ولا وجه للتحدى فى هذا المقام بالاختصار عند الاختيار على ما تضمنته التقارير السنويـة عن أعمال الموظف خلال حياته الوظيفية •

(طعن رقم ٨١٦ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٥٩/٤/٢٥)

قاعــدة رقم (١١٨)

المبـــــدأ :

ترقية الى الدرجة الأولى — يؤخذ فيها بتقدير لجنة شـــئون الموظفين مادام الموظفون المرقون لا يخضعون لنظام التقارير السنوية •

ملخص الحكم :

اذا كان المدعى والمطعون فى ترقيتهما لم تقدم عنهم جميعا تقارير سنوية خلال السنتين السابقتين على القرار موضوع الطعن الحالى لعدم خضوعهم لنظام التقارير السرية ، فمن الطبيعى ان يقوم تقدير لجنة شئون الموظفين مقام هذه التقارير فى تقدير كفايتهم وصلاحيتهم للوظائف التى رقوا اليها لانها بحكم تشكيلها واتصال اعضائها بالمرشحين اقدر على تبيان حقيقة اقدارهم وتعرف كفاياتهم ، فاذا تبين لها من المعلومات التى استقتها من مصادرها العالية أن المدعى لم يكن ملما بعمله ، ولا حازما فى ادارته وأن المطعون فى ترقيتهما يفضلانه فى هذا المضمار ، فلا جناح عليها ان آثرتهما بالاختيار للترقية الى الدرجة الأولى دون المدعى •

(طعن رقم ٥٤٣ لسنة ٤ ق — جلسة ١٩٦٠/٣/١٢)

قاعدة رقم (١١٩)

المبدأ :

تفسير المادة ٣٧ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ — الترقية الى وظائف الدرجة الأولى طبقا لاحكام قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة تكون بالاختيار وبنسبة ١٠٠ ٪ •

ملخص الفتوى :

ان قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ينص فى المادة (٣٧) منه على ان : « مع مراعاة حكم المادة (١٦) من هذا القانون تكون الترقية الى الوظائف العليا بالاختيار ويستهدى فى ذلك بما يبديه الرؤساء بشأن المرشحين لشغل هذه الوظائف وبما ورد فى ملفات خدمتهم من عناصر الامتياز وتكون الترقية الى الوظائف الأخرى بالاختيار فى حدود النسب الواردة فى الجدول رقم (١) المرفق وذلك بالنسبة لكل سنة مالية على حدة أن يبدأ بالجزء المخصص للترقية بالأقدمية ••• » ، وأن الجدول رقم (١) المرفق بالقانون

المذكور لم يضع نسبة ترقية بالاختيار قرين الدرجة السادسة ووضع نسبة للترقية بالاختيار قرين كل درجة من الدرجات التى تعلوها حتى درجة وكيل وزارة ولم يضع نسبة قرين درجة وكيل أول ٠

ويبين من ذلك أن المشرع وضع تفرقة بين نسب الترقيةبالاختيار الى مختلف الوظائف ، فوضع درجات الوظائف العليا (مدير عام ٠ وكيل وزارة ٠ وكيل أول) فى مجموعة واحدة وقضى بصريح النص بأن الترقية اليها تكون بالاختيار بصفة مطلقة ٠ وفيما عدا هذه الوظائف بدءا من الدرجة الأولى فما دونها تكون الترقية اليها بالاختيار فى حدود النسب الواردة قرين كل درجة بالجدول رقم (١) المشار اليه يؤيد هذا أن المشرع لم يورد قرين الدرجة السادسة ثمة نسبة للترقية بالاختيار باعتبارها درجة بداية التعيين ولا يرقى اليها ، فى حين أورد أمام الدرجة الخامسة ١٠٪ للترقية بالاختيار بما مفاده ان الترقية اليها من الدرجة السادسة تكون بالاختيار فى حدود تلك النسبة ، أى أن النسبة التى أدرجها المشرع قرين الدرجة الخامسة هى نسبة خاصة بالترقية اليها وليس منها وعليه فانه تمشيا مع هذا التدرج تكون الترقية من الدرجة الثانية الى الدرجة الأولى بنسبة ١٠٠٪ منها بالاختيار وهى بالنسبة المدرجة قرين الدرجة الأولى ٠

لذلك انتهى رأى الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع الى ان الترقية الى وظائف الدرجة الأولى طبقا لاحكام قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ تكون بالاختيار وبنسبة ١٠٠٪ ٠

(ملف رقم ٥٥٩/٣/٨٦ — جلسة ١٩٨١/٥/١٣)

قاعدة رقم (١٢٠)

المبدأ :

المادة ٣٨ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن موظفى الدولة معدلة بالقانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ — نصها على أن الترقيات من الدرجة الثانية الى الأولى ومايعلوها تتم بالاختيار دون التقيد بالاقدمية مع وجوب اخطار من تتخطاهم الوزارة أو المصلحة ولهم التظلم الى

الوزير خلال شهر من اخطارهم وتكون قراراته فى هذا الشأن نهائية غير قابلة للطعن أمام أية جهة ــ افصاح المذكرة الايضاحية عن حكمة هذا النص ــ هى عدم خضوع هذه الطائفة من الموظفين لنظام التقارير السرية واتصال افرادها برؤساء الجهات الادارية مما يمكنهم من الحكم على كفايتهم ــ استبدال التظلم الادارى بالطعن القضائى حتى لا يحرم افراد هذه الطائفة من الضمانات الكافية ــ القول بأن القانون أطلق يد الادارة فى الترقية الى هذه الدرجات دون معقب عليها ولا تسمع دعوى الطعن على القرارات الصادرة بشأنها ــ لا يتفق والفهم الصحيح للنص وحكمته ــ اقتران عدم التعقيب القضائى بوجوب اخطار من تتخطاهم الادارة فى الترقية الى هذه الدرجات ــ نتيجة ذلك ــ سماع الدعوى بالطعن على قرارات الترقية اذا تخلف اخطار من تخطوا .

ملخص الحكم :

ان الفقرة الثانية من المادة ٤٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بعد تعديلها بالقرار بالقانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ صارت تجرى بالآتى « أما الترقيات من الدرجة الثانية الى الأولى ، ومن الاولى الى ما يعلوها من درجات ، فكلها بالاختيار دون التقيد بالاقدمية . وعلى الوزارة أو المصلحة المختصة اخطار من تتخطاهم فى الترشيح للترقية بالاختيار من هؤلاء الموظفين ولهم التظلم الى الوزير خلال شهر من اخطارهم ، وتكون قرارات الوزير فى هذا الشأن نهائية وغير قابلة للطعن أمام أى جهة كانت وذلك استثناء من أحكام المواد ٨ ، ١٢ ، ١٥ ، ١٦ ، ١٨ من القانون رقم ١٦٥ لسنة ١٩٥٥ » ، وقد أفصحت المذكرة الايضاحية عن قصد الشارع من التعديل الذى لحق المادة ٣٨ فجاء بالمذكرة « أن هذه المادة تقضى بأن الترقيات الى الدرجة الثانية فصاعدا تكون كلها بالاختيار دون التقيد بالاقدمية . ولما كانت هذه الطائفة من الموظفين لا تخضع لنظام التقارير السرية ، وانما يتصل افرادها بحكم مناصبهم فى درجات الوظائف العليا أوثق صلات العمل برؤساء الجهات الادارية التابعين لها ، وبذلك يجتمع لهذه الجهات أقرب الحقائق والمعلومات عن كفايتهم واهليتها مما يجعل من الملائم ان يكون القول الفصل فى ترقياتهم الى جهات الادارة المذكورة دون تعقيب عليها من سلطة القضاء ، ورئى

لذلك وتحقيقا لاستقرار الأوضاع فى الوظائف ذات الدرجات العليا مع عدم حرمان شاغليها من الضمانات الكافية استحداث حكم جديد يوجب على الوزارة أو المصلحة المختصة اخطارهم من تتخطاهم فى الترشيح للترقية بالاختيار من الموظفين المذكورين مع فتح الباب أمامهم للتظلم الى الوزير خلال شهر من اخطارهم على أن تكون قرارات الوزير فى شأنهم بعد ذلك نهائية وغير قابلة للطعن أمام الجهات القضائية » •
ومؤدى ذلك ، على عكس ما ذهب اليه الوجه الأول من طعن الحكومة فى الحكم المطعون فيه : ان الشارع اذ الغى بالقانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ التعقيب القضائى على قرارات الوزير فى الترشيح للترقية من الدرجة الثانية الى الأولى ومن الاولى الى ما يعلوها للاعتبارات التى قدرها وافصح عنها فى المذكرة الايضاحية ، قد قرن ذلك فى الوقت ذاته باستحداث تنظيم جديد يكفل لذوى الشأن عدم حرمانهم من الضمانات الكافية ، بأن أوجب على الوزارة أو المصلحة المختصة اخطار من تتخطاهم فى الترشيح للترقية كى يستطيعوا التظلم الى الوزير خلال شهر من اخطارهم على ان تكون قرارات الوزير فى شأنهم بعد ذلك نهائية غير قابلة للتعقيب عليها من القضاء الادارى ، وغنى عن البيان أن ذلك هو الفهم الحق لما أدخله الشارع من تعديل على حكم المادة ٣٨ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ فى المجال القانونى الصحيح الذى شرعت هذه المادة لانزال حكمها عليه ، وأعمال أثرها فيه •
وتأسيسا على ذلك لا يستقيم الوجه الاول من الطعن فيما اتجه اليه من طلب الحكم بعدم جواز سماع الدعوى على مقتضى التعديل التشريعى آنف الذكر •

(طعن رقم ٢٥٠٩ لسنة ٦ ق — جلسة ١٩٦٣/٤/٦)

ثانيا : ـ الترقية الى الـوظائف التى يبدأ ربطهـا بمبلغ ٨٧٦ جنيهـا وما يعلوها من وظائف تتم بالاختيار :

قاعـدة رقم (١٢١)

المبـــدأ :

المادة ١٥ من نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ تقضى بأن الترقية الى الوظائف التى يبدأ ربطها بمبلغ ٨٧٦ جنيها وما يعلوها من وظائف بالاختيار وبالنسبة لشاغلى الوظائف التى يبدأ بمبلغ ٨٧٦ فيستهدى فى تحديد مرتبة كفايتهم عند الترقية بما ورد بملفات خدمتهم وبما يبديه الرؤساء عنهم ـ واذا كانت الترقيـة بالاختيار مناطها الجدارة مع مراعاة الاقدمية وان الأصل بالنســبة للعاملين غير الخاضعين لنظام التقارير السنوية هو أن تقـدر الادارة كفاية هؤلاء العاملين ومدى صلاحيتهم للترقية بلا معقب عليها طالما خلا تقديرها من مجاوزة حدود الصالح العام فلا انحراف بالسلطة الا أنـه يجب ان يستمد تقدير الادارة من أصول ثابتـة بالأوراق بان تجـرى مفاضلة حقيقية وجادة بين العاملين ـ اذا افصحت الادارة عن أسباب تخطى العامل فى الترقية بالاختيار فان هذه الأسباب تخضـع لرقابة القضاء الادارى •

ملخص الحكم :

ومن حيث ان المادة ١٥ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ بنظـام العاملين المدنيين بالدولة تنص على ان تكون الترقية الى الوظائف التى يبدأ ربطها بمبلغ ٨٧٦ جنيها سنويا وما يعلوها من وظائف بالاختيـار وبالاقدمية الى الوظائف الاخرى •• وبالنسبة لشاغلى الوظـائف التى تبدأ ربطها بمبلغ ٨٧٦ جنيها سنويا وما يعلوها يستهدى فى تحديد مرتبة كفايتهم عند الترقية بما ورد بملف خدمتهم وبما يبديه الرؤساء عنهم وقد جرى قضاء هذه المحكمة على أن الترقية بالاختيار ولاية اختيارية مناطها الجدارة مع مراعاة الاقدمية وان الاصل بالنسبة للعـاملين غير الخاضعين لنظام التقارير السنوية هو أن تقدر الادارة كفاية هـؤلاء

العاملين ومدى صلاحيتهم للترقية بلا معقب على هذا التقدير طالما خلا من مجاوزة حدود الصالح العام والانحراف بالسلطة تستهدى الادارة فى تقديرها لكفاية المرشحين للترقية فى الوظائف التى يبدأ ربطها بمبلغ ٨٧٦ جنيها سنويا عند الترقية بما ورد فى ملفات خدمتهم وبما يبديه الرؤساء عنهم وعلى ذلك فمناط ترخص جهة الادارة فى الترقية بالاختيار ان يكون الاختيار قد استمد من عناصر صحيحة وان تجرى مفاضلة حقيقية وجادة بين الموظفين على أساس ملفات خدمتهم وما يبديه من الرؤساء عنهم .

وفى كل الاحوال فأنه ان أفصحت الادارة عن أسباب تخطى الموظف فى الترقية بالاختيار فان هذه الاسباب تخضع لرقابة المحكمة فى خصوص هذه المنازعة فان الثابت من الاوراق ان المدعى كان هو الاسبق فى ترتيب الاقدمية بالنسبة الى كل من السيدتين / ٠٠٠٠ ٠٠٠٠ و ٠٠٠٠ ٠٠٠٠ الا أنه بمناسبة النظر فى أمر الترقية الى وظيفة مدير عام بالقرار المطعون فيه عمدت الادارة الى وصفه بأنه تنقصه بعض المقومات الادارية اللازمة لقيادة مرؤوسيه ، ولم تنكر عليه الادارة صلاحيته الفنية فأكدت أنه يمكن الاستفادة من خبراته فى مجال التأمين والمعاشات فى مجال ليست ذات صفة ادارية ولم تبين الادارة ماهية الصلاحية الادارية التى انكرتها على المرقى ، كما أنها عادت بعد قرار الترقيات المطعون فيه الى الاقرار للمدعى بالصلاحية الادارية وذلك بترقيته الى وظيفة مدير عام بالربط ١٢٠٠/١٨٠٠ اعتبارا من ١٧/٨/١٩٧٦ بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٨١٨ لسنة ١٩٧٦ وقد رقى المدعى الى الدرجة الثانية بالفئة ٨٧٦/١٤٤٠ سابقا على زميلتيه المطعون فى ترقيتهما اللتين رقيتا الى تلك الدرجة فى ١٣/٧/١٩٦٩ بينما كانت ترقية المدعى اليها فى ١٨/٤/١٩٦٨ دون ان يرمى المدعى بنقص فى كفايته الادارية وفى القدرة على قيادة مرؤوسيه وعلى ذلك يكون سبب تخطى المدعى فى الترقية الى درجة مدير عام بالفئة ١٢٠٠/١٨٠٠ اعتبارا من ٩/١٢/١٩٧٤ غير قائم على ما يسنده من ماضى المدعى فى الوظيفة ، كما أنه لا يتفق مع ترقيته الى تلك الوظيفة فى ١٧/٨/١٩٧٦ بعد القرار المطعون فيه بأقل من سنتين كما أنه لا أثر لسبب التخطى وهو النقص فى بعض المقومات الادارية اللازمة لقيادة المرؤوسين لا أثر

لهذا السبب فى ملف خدمة المدعى وفى تقارير الرؤساء عند الأمر الذى يجعله بلا أساس وقد صنع خصيصا لتخطى المدعى فى الترقية بالقرار المطعون فيه ، واذ خلص الحكم المطعون فيه الى أن سبب تخطى المدعى فى الترقية الى درجة مدير عام ١٢٠٠/١٨٠٠ اعتبارا من ١٩٧٤/١٢/٩ بالقرار المطعون فيه ليس عليه دليل فى ملف خدمة المدعى وقد اعترفت الادارة للمدعى بالكفاية ورقته الى وظيفة مدير عام بالفئة ١٢٠٠/١٨٠٠ اعتبارا من ١٩٧٦/٨/١٧ ، والثابت أنه أسبق من المطعـون عليهما فى ترتيب الاقدمية ، وأنه لما كان الاصل أنه لا يجوز تخطى الاقدم مادامت كفايته تؤهله للترقية لذلك يكون القرار المطعون فيه قد خالف صـحيح حكم القانون فيما تضمنه من تخطى المدعى وترقية المطعون عليهما اذ خلص الحكم المطعون فيه الى هذه النتيجة فانه يكون قد أصاب الحق فى قضائه وجاء مطابقا للقانون حقيقا بالتأييد ويكون الطعن فيه فى غير محله وعلى غير أساس سليم من القانون الأمر الذى يتعين معه الحكم برفض الطعن والزام الجهة الادارية الطاعنة (بالمصروفات) •

(طعن رقم ٦٤٦ لسنة ٢٣ ق — جلسة ١٩٨٠/٢/٢٤)

قاعـــدة رقم (١٢٢)

المبـــدأ :

المادة (١٥) من نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانـون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ تقضى بأن تكون الترقية الى الوظائف التى يبـدأ ربطها بمبلغ ٨٧٦ جنيها سنويا وما يعلوها بالاختيار ويستهدى فى تحديد مرتبة الكفاية بما ورد بملفات خدمة المرشحين للترقية وبمـا يبديـه الرؤساء عنهم — سلطة الادارة التقديرية فى هذا المجال لا معقب عليها مادام قرارها قد خلا من عيب اساءة استعمال السلطة أو الانحـراف بها بيد أنه اذا ابدت الادارة أسباب ترقية من شملته الترقية وأسباب تخطى من لم تصادفه الترقية فان هذه الاسباب تخضع لرقابة المشروعية التى يسلطها القضاء الادارى على القرارات الادارية — لا يجـوز تخطى الاقدم وترقية الاحدث الا اذا كان الأخير متميزا بالكفايـة الظاهرة والامتياز البارز •

ملخص الحكم :

ومن حيث ان المادة ١٥ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ بنظام العاملين المدنيين بالدولة تنص على أن تكون الترقية الى الوظائف التى يبدأ ربطها بمبلغ ٨٧٦ جنيها سنويا وما يعلوها من وظائف بالاختيار ويستهدى فى تحديدمرتبة كفاية شاغلىالوظائف التى يبدأربطهابمبلغ٨٧٦ جنيها بما ورد فى ملف خدمتهم وبما يبديه الرؤساء عنهم ويبين من هذا النص ان المشرع قدر مااللوظائف التى يبدأ ربطها بمبلغ ٨٧٦ جنيها من أهمية خاصة باعتبارها من الوظائف القيادية وان الترقية اليها تتطلب عناصر معينة تختلف عن العناصر التى تتطلبها ما دونها من الوظائف ولما كان شاغلى هذه الوظائف لايخضعون لنظام التقارير السنوية فقد اوضح المشرع صراحة ان تحديد مرتبة كفايتهم انما يكون بالاهتداء بما ورد فى ملف خدمتهم وما يبديه الرؤساء عنهم أى ان المشرع جعل للادارة سلطة تقديرية فى اختيار من يصلح لشغل هذه الوظائف فى ضوء ما يتبين لها فى حق المرشحين من الكفاية والاستعداد والمزايا والصفات والأمر فى المفاضلة بين المرشحين لشغل هذه الوظائف متروك لتقدير الادارة تستهدى فيه بمزايا الموظف وصفاته وقدراته وما يتجمع لديها من عناصر تطمئن معها الى هذا الاختيار وسلطة الادارة التقديرية فى هذا المجال لا معقب عليها مادام قرارها قد خلا من عيب الاساءة أو الانحراف فى استعمال السلطة بيد أنه اذا ابدت الادارة سبب ترقية من شملته الترقية وسبب تخطى من لم تصادفه الترقية فان هذه الاسباب تخضع لرقابة المشروعية التى يسلطها القضاء الادارى على القرارات الادارية وعن السبب الاول لتخطى المدعى فى الترقية الى وظيفة من فئة مدير عام بالقرار المطعون فيه وهو أنه يقل فى الكفاية عن المرشحين الاحدث فى ترتيب الاقدمية فان الثابت من المقارنة التفضيلية المتقدم بيانها ان المرقين الذين تخطوا المدعى فى الترقية وكانوا احدث منه فى ترتيب الاقدمية لا يزيدون عنه فى الكفاية كما ان المدعى لا يقل عنهم فى هذا المجال مادام حكم القانون ان الادارة تستهدى فى تقدير كفايتهم بما ورد بملفات خدمتهم وما يبديه الرؤساء عنهم ، ولم يثبت من الاوراق ان المرقين يتميزون على المدعى بالكفاية الظاهرة والامتياز البارز وقد رقى المدعى الى وظيفة من فئة مدير عام

بوزارة التخطيط بالربط ١٢٠٠/١٨٠٠ بالقرار رقم ٩١ لسنة ١٩٧٧ الصادر فى ١٥/١٠/١٩٧٧ بالاختيار للكفاية وهو ما يشهد له بالكفاية المبررة لترقيته بالاختيار فى دوره بالاقدمية بالقرار المطعون فيه بوصف الاقدمية قرينة على الكفاية مادام لم يثبت ان المرقين الذين تخطوا المدعى فى الترقية بالقرار المطعون فيه يزيدون عليه فى الكفاية • اما السبب الثانى لتخطى المدعى فى الترقية بالقرار المطعون فيه وهو ان ممارسته للعمل التخطيطى القومى والقطاعى محدودة للغاية ولفترات فمردود عليه بأن ممارسة العمل التخطيطى لاتصلح سببا للترقية بالاختيار فى حكم القانون ذلك ان الترقية بالاختيار فى حكم القانون أساسها الكفاية فى أى موقع عمل يشغله الموظف بلا تخصيص سواء فى مجال التخطيط أو الاعمال الادارية أو شئون العاملين أو الاعمال المالية والشئون القانونية أو أى مجال عمل آخر مادامت الترقية تتم الى درجات مالية غير مخصصة لوظائف بعينها واردة فى حقل عمل واحد دون غيره — كما هو الشأن فى هذه الخصومة — والاخذ بالسبب الثانى كمبرر لتخطى المدعى فى الترقية الى وظيفة فى فئة مدير عام بالقرار المطعون فيه يؤدى الى قصر الترقية على العاملين فى مجال التخطيط وحبسها عن غيرهم بلا اساس من أحكام القانون رغم ما هو ثابت من الاوراق من تنقل المدعى بين الوظائف الادارية والقانونية ووظائف التخطيط والافادة منه فى هذه المجالات كلها • ولكل ما تقدم يكون تخطى المدعى فى الترقية فى دوره بالاقدمية المطلقة الى وظيفة من فئة مدير عام بالربط ١٢٠٠/١٨٠٠ بالقرار المطعون فيه الصادر من رئيس مجلس الوزراء برقم ٨٥ لسنة ١٩٧٦ فى ١٤/٣/١٩٧٦ قد وقع مخالفا لاحكام القانون وإذ رقى المدعى الى وظيفة من فئة مدير عام بالقرار رقم ٩١ لسنة ١٩٧٧ الصادر فى ١٥/١٠/١٩٧٧ فان مصلحته تقتصر على ارجاع اقدميته — بمراعاة دوره فى ترتيب الاقدمية قبل صدور القرار المطعون فيه رقم ٢٨٥ لسنة ١٩٧٦ فى وظيفة من فئة مدير عام بالربط المالى ١٢٠٠/١٨٠٠ الى تاريخ نفاذ القرار المطعون فيه فى ١٤/٣/١٩٧٦ واذ قضى الحكم المطعون فيه بارجاع أقدمية المدعى فى وظيفة المدير العام الى ١٤/٣/١٩٧٦ ، فانه أى الحكم المطعون فيه يكون قد صادف وجه الحق وجاء حقيقا بالتأييد ويكون الطعن فيه فى غير محله وعلى غير أساس سليم من القانون•

والأمر الذى يتعين معه الحكم بقبول الطعن شكلا وبرفضه موضوعا والزام الحكومة بالمصروفات .

(طعن رقم ٤٥٦ لسنة ٢٤ ق — جلسة ١٩٨١/٣/٢٢)

قاعدة رقم (١٢٣)

المبـدأ :

المستفاد من نص المادة (١٥) من القانون رقم ١٩٧١/٥٨ بنظام العاملين المدنيين بالدولة — أن الترقية الى الفئة التى يبدأ ربطها بمبلغ ١٢٠٠ جنيه سنويا تكون بالاختيار وتبعا لذلك فانه يجوز ترقية الأحدث دون الأقدم اذا كان الاحدث هو الاجدر وتقدير هذه الجدارة لا يتجاوز حدود القانون — اذا كانت تقارير الأقدم دون تقارير الاحدث وأن الأقدم لم يشغل وظائف تتسم بالأهمية فان تفضيل الأحدث فى الترقية بالأختيار له ما يبرره — صحة قرار الترقية .

ملخص الحكم :

ومن حيث ان المادة ١٥ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ الذى يحكم الترقية محل النزاع ، تنص على أنه مع مراعاة استيفاء العامل لشروط ومواصفات الوظيفة المرقى اليها يكون شغل الوظيفة بطريق الترقية من الفئة الوظيفية التى تسبقها مباشرة أو بالتعيين أو بالنقل ، وتكون الترقية الى الوظائف التى يبدأ ربطها بمبلغ ٨٧٦ جنيه سنويا وما يعلوها من وظائف بالاختيار .. وبالنسبة لشاغلى الوظائف التى يبدأ ربطها بمبلغ ٨٧٦ جنيه وما يعلوها يستهدى فى تحديد مرتبة كفايتهم عند الترقية بما ورد بملف خدمتهم وما يبديه الرؤساء عنهم ، ومع ذلك يجوز للسلطة المختصة بناء على اقتراح لجنة شئون العاملين اضافة ضوابط ومعايير للترقية بالاختيار بحسب ظروف وطبيعة نشاط كل وحدة .

والمستفاد من أحكام هذه المادة ان الترقية الى الفئة التى يبدأ ربطها بمبلغ ١٢٠٠ جنيه سنويا ، كمثل الترقية المثار أمرها فى الدعوى

المطعون على الحكم الصادر فيها ، تكون بالاختيار ، وان الهدى فى تقدير كفاية شاغلى الفئة الثانية التى يبدأ ربطها بمبلغ ٨٧٦ ج سنويا ، كشأن المدعى والمطعون على ترقيتهما قبل صدور القرار المطعون فيه ، يكون فى ضوء ما ورد بملفات خدمتهم وما يبديه الرؤساء فى حقهم •

ومن حيث ان الكفاية المؤهلة للترقى ، ايا كان مصدرها أو المعين الذى تستمد منه شواهدها ، اذ تحل محل الاقدمية فى مدارج الترقية بالاختيار ، فانها وان كانت تستبعد الاقدمية كمعيار حاسم فى هذا المضمار ، الا أنه يبقى ان الاختيار كطريق قانونى للترقية انما يقصد به تمكين الادارة من انتخاب من تراه اصلح واجدر لتولى الوظيفة الاعلى بصرف النظر عن الاقدمية ، الأمر الذى يجيز عندئذ ترقية الأحدث دون الاقدم ، اذا كان الاحدث هو الاجدر وتقدير هذه الجدارة لا يتجاوز حدود القانون ، طالما يستمد التقدير اسبابه من اصول تنتجه فى ملفات الخدمة وشهادة الرؤساء ، بغير تعسف ولا أساءة لاستعمال السلطة •

ومن حيث انه بالرجوع لملفات خدمة المدعى والمطعون على ترقيتهما — السيد / ••• ••• ••• والسيد / ••• ••• ••• — يبين ان المدعى رقى الى الدرجة الثانية (الفئة ٨٧٦ / ١٤٤٠ طبقا للقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١) اعتبارا من ١٩٦٧/١٢/٣١ ، وكان يعمل بالادارة العامة للتصميم الصناعى ، وفى ١٩٧٣/٥/٢٨ نقل من تلك الادارة الى ادارة المكتبات والاحصاء ، ثم صدر قرار فى ١٩٧٣/٦/٢٣ بتعيينه مشرفا على مكتبة الهيئة ، الى ان صدر قرار فى ١٩٧٥/٧/١٠ متضمنا نقله لمعاونة مستشار الهيئة الذى اسندت اليه مهمة متابعة مشروعات الاستثمار العربى والاجنبى من ناحية حصر وتصنيف هذه المشروعات ، اما السيد / ••• ••• ••• رقى الى الفئة ١٤٤٠/٨٧٦ج اعتبارا من ١٩٧١/١٢/٣١ وكانت وظيفته فى ادارة التخطيط والمتابعة ، وفى ١٩٧٢/٧/٢٧ نقل للعمل بادارة الميزانية ، وبتاريخ ١٩٧٦/٣/١٧ ندب مديرا عاما للادارة العامة للتخطيط والمتابعة (الموازنات الاستثمارية والمتابعة) ، وقد رشح للاشتراك فى برنامج تدريبى فى مجال التخطيط الصناعى تنظمه منظمة

اليونيد وبالتعاون مع حكومة المانيا الاتحادية خلال شهر ابريل سنة ١٩٧٦ — وبالنسبه الى السيد / ... ... رقى الى الفئة ٨٧٦ — ١٤٤٠ ج اعتبارا من ١٩٧١/١٢/٣١ ،وكان يعمل بادارة الميزانية وفى ١٩٧٦/٣/١٧ ندب للعمل مديرا عاما للادارة العامة للاحصاء (التوثيق والمعلومات)، وقد رشح لمنحة مقدمة من منظمة اليونيد وفى مجال التوثيق والمعلومات الصناعية فى منتصف عام ١٩٧٦ بالاتحاد السوفيتى وبلجيكا ، وفى ١٩٧٦/٤/١٣ أوفد الى تونس فى مهمه رسمية لحضور مؤتمر معلومات وبتاريخ ١٩٧٦/١١/٢٠ أوفد الى بودابست بالمجر لحضور اجتماع منظمة اليونيد وفى مجال استخدام أساليب الاعلام الادارية فى رفع الاداء الصناعى .

ومن حيث ان البيانات المقدمة فى الدعوى من الهيئة الطاعنة تشير الى ان اخر تقارير سرية قدمت عن المدعى والمطعون على ترقيتهما على مدى التقارير الخمس السابقة على ترقية كل منهم الى الفئة ٨٧٦/١٤٤٠ج ، كانت بمرتبة جيد — جيد — جيد — ممتاز — ممتاز بالنسبة الى المدعى عن الفترة من ١٩٦٤/١/١ حتى آخر عام ١٩٦٧ ، وكانت كلها بمرتبة ممتاز بالنسبة الى المطعون على ترقيتهما عن الفترة من ١٩٦٦/١/١ حتى آخر عام ١٩٧٠ ، وفيما قبل تلك التقارير ، كانت تقاريرهما افضل بصفة عامة بالمقارنة بتقارير المدعى .

ومن حيث أنه فى ضوء ذلك فان جهة الادارة اذ تتجه لشغل وظائف رئيسية فى الفئة ١٢٠٠/١٨٠٠ج ، وتختار للترقية اليها المطعون على ترقيتهما دون المدعى ، متذرعة بانهما اجدر منه عند الاختيار لهذه الترقية ، فان تقريرها فى هذا الشأن يكون مستمدا من عناصر تنتجه وأسباب تسانده من واقع ملفات الخدمة ، فعلى مدى مدة خدمة المدعى بالهيئة كانت تقاريره السنوية دون تقاريرهما على الوجه السابق ايراده ، وخلال المدى الزمنى السابق على الترقية فيها شغل المدعى وظائف لاتتسم بأهمية ملحوظةتتراوح بين العمل فى ادارة عامةوالاشراف على مكتبه ومعاونة مستشار الهيئة فى مهمة « حصر وتصنيف » مشروعات استثمارية ، بينما المطعون على ترقيتهما اسندت اليهما أعمال ملحوظة

الأهمية بين العمل بادارات عامة والقيام بأعمال مدير ادارة عامة ندبا يدل على ثقة الرؤساء وتقديرهم ، فضلا عن ايفادهما فى مهام بالخارج مما يؤكد تلك الثقة وهذا التقدير ، ومن ثم يكون ما جنحت اليه جهة الادارة من تفضيل لهما على المدعى فى الترقية هو مسلك له ما يبرره فى الواقع ، ولا يتأتى الادعاء بمخالفته للقانون ، لان له مسند يقيه ولا يسمح بالتعقيب عليه بادعاء فساده على نحو يبطل قرار الترقية لبطلان الاختيار أو تخلف مسنده ، هذا الى أنه ليس فى الاوراق مايمكن معه استظهار ان الاختيار شابه انحراف أو اساءة لاستعمال السلطة .

(طعن رقم ٢٠٣ لسنة ٢٦ ق — جلسة ١٩٨١/٦/٢١)

ثالثا : — الترقية بالأقدمية فى النسبة المقررة لذلك ، واستعمال نسبة الاختيار .

قاعدة رقم (١٢٤)

المبدأ :

الترقية بالاختيار سواء بالتطبيق للمادة ٣٨ أو المادة ٤١ من قانون الموظفين ٢١٠ لسنة ١٩٥١ — جوازية — الترقية بالاقدمية فى النسبة المقررة لذلك — وجوبية .

ملخص الحكم :

ان المادة ٣٨ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة تنص على ان تكون الترقيات الى درجات الكادرين الفنى العالى والادارى بالاقدمية فى الدرجة ومع ذلك يجوز الترقية بالاختيار للكفاية فى حدود نسبة ٥٠٪ للترقية من الدرجة الثالثة الى الدرجة الثانية ، كما تنص الفقرة الأولى من المادة ٤١ من القانون المذكور على أنه يجوز الترقية من أعلى درجة فى الوزارة أو المصلحة من الكادر الفنى المتوسط الى الدرجة التالية لها فى الكادر الفنى العالى فى حدود النسبة المخصصة للاختيار ، وبشرط ان لايزيد نصيب ذوى المؤهلات المتوسطة على ٤٠٪ من النسبة المخصصة للاختيار ، ويعمل بهذه القواعد عند

الترقية الى أية درجة أعلى • ويبين من ذلك أن الترقية بالاختيار ، سواء بالتطبيق للمادة ٣٨ أو المادة ٤١ من القانون المذكور ، هو أمر جـوازى متروك لتقدير الجهة الادارية ، فقد ترى عدم استعمال هذه الرخصة وتجرى الترقية على أساس الاقدمية أو بعض الدرجات التى كان يجوز لها أن ترقى فيها بالاختيار ســواء بتطبيق هذه المادة أو تلك ، وعلى العكس من ذلك فان الترقية بالاقدمية فى النسبة المقررة لذلك وجوبية ، كما لا يجوز للجهة الادارية ان تجور على هذه النسبة فترقى بالاقدمية عددا من الدرجات أقل مما تحدده هذه النسبة •

(طعن رقم ١٧٣٠ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٥٧/٤/٦)

قاعــدة رقم (١٢٥)

المبـــدأ :

سلطة الادارة مقيدة فى الترقية لغاية الدرجة الثانية — وجــوب التزام نسبة معينة للاقدمية ، والبدء بها ، وعدم التخطى فى نســبة الاقدمية الا اذا قدم تقريران بدرجة ضعيف واتمام الترقية فى نســبة الاختيار بحسب درجة الكفاية فى العامين الأخيرين — ســلطتها فى الترقيات خارج هذه القيود ، وفى الترقيات فيما يعلو الدرجة الثانية •

ملخص الحكم :

ان الشارع ، وان قيد سلطة الادارة فى الترقية لغاية الدرجــة الثالثة بقيود هى التزام نسبة معينة للأقدمية والبدء بهذه النسبة وعدم تخطى صاحب الدور فى نسبة الأقدمية الا اذا قدم عنه تقريران بدرجة ضعيف ، وأن تكون الترقية فى نسبة الاختيار بحسب درجة الكفاية فى العامين الأخيرين ، الا أنه فيما عدا هذه القيود الواردة على الترقيات لغاية الدرجة الثالثة ، ثم فى الترقيات من الدرجة الثانية الى الأولى وما يعلوها التى لم تقيد بمثل تلك القيود — فان الشارع قد جعل ولايــة الترقية اختيارية للادارة واطلق سلطتها فى تقــدير ملائمتهـــا ووزن مناسباتها ، فيجوز لها أن تجريها على أساس الاقدمية اذا توافــرت الصلاحية فى صاحب الدور ، ويجوز لها ان تجريها بالمفاضلة بين المرشحين

فترقى الأحدث اذا كان اكفأ من الأقدم ، ولا معقب عليها فى هذا كله ، مادام قد خلا تصرفها من اساءة استعمال السلطة ، وبشرط أنه عنـد التساوى فى درجة الكفاية بين المرشحين تكون الترقية بينهم بالأقدمية.

(طعن رقم ١٧٣٦ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٥٧/٣/٢٣)

قاعـدة رقم (١٢٦)

المبـدأ :

تحديد القانون نسبة الاقدمية ونسبة الاختيار — استفادة نسبة الاقدمية فى احدى حركات الترقية ، وعدم ترقية أحد بالاختيـار — استعمال نسبة الاختيار فى حركة ترقيات تالية خلال السنة — صحة ذلك .

ملخص الحكم :

اذا كان الثابت أن مجموع الـدرجات الثانيـة التى كانت محلا للترقية فى قرارات (سبتمبر سنة ١٩٥٢ وفبراير وابريل سنة ١٩٥٣) هى تسع درجات ، يخص نسبة الأقدمية فيها — بالتطبيق لأحكام المادة ٣٨ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة قبل تعديلها بالقانون رقم ٩٤ لسنة ١٩٥٣ — الثلثان ، أى ست درجات ، ونسبة الاختيار فيها الثلث ، أى ثلاث درجات ، بشرط الا يزيد نصيب ذوى المؤهلات المتوسطة على أربعين فى المائة منها طبقا للمادة ٣٩ منه ، وأنه لم يتم فى القرارين المذكورين الأولين (سبتمبر وفبراير) أية ترقية بالاختيار وانما تمت الترقيات فيهما بترتيب الأقدمية وحدها ، فيكون من حق الادارة — والحالة هذه — أن تستدرك أعمال حقها فى الترقيـة بالاختيار ، أى فى غير الدور فى حدود نسبتها المقررة ، فى قرار الترقية الصادر فى ٣٠ من أبريل سنة ١٩٥٣ ، مادامت قرارات الترقية جميعا قد صدرت خلال السنة .

(طعن رقم ٩٦٩ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٥٧/١١/٢٣)

الفصل الرابع

الترقية والكادرات والمؤهل الدراسى والوظائف التى تقتضى تأهيلاً خاصا

الفرع الأول

الترقية والكادرات

اولا : الترقية من الدرجة الرابعة فى الكادر الكتابى الى الدرجة الثالثة فى الكادر الأدارى :

قاعــدة رقم (١٢٧)

المبــــدأ :

الترقية من الدرجة الرابعة فى الكادر الكتابى الى الدرجـــة الثالثة فى الكادر الادارى ــ الأصل فيها مراعاة القيود الواردة بالمادة ٤١ من قانون الموظفين ــ جواز اهدار بعض هذه القيود بسبب استحالة الترقية الى درجات الكادر العالى فى نسبة الأقـــدمية ــ تطبيق ذلك بالنسبة الى الدرجات الثالثة بالكادر الادارى فى ميزانية وزارة العدل ــ جواز شغلها بالترقية اليها بالاختيار من بين موظفى الدرجة الرابعة فى الكادر الكتابى متى توافرت فيهم شروط الترقية بالاختيار .

ملخص الفتوى :

يبين من استعراض المادتين ٣٣ و ٤١ من قانون نظام مـــوظفى الدولة أن المادة ٣٣ تقرر أصلا عاما وهو عدم جواز ترقية الموظف الا الى درجة خالية من نوع الوظيفة التى يشغلها فنية أو ادارية أو كتابية . على أن الشارع قرن هذا المبدأ باستثناء نصت عليه المادة ٤١ أجـاز بمقتضاه الانتقال الى الكادر الادارى أو الكادر الفنى العالى لمن يبلغون

فى الكادر الكتابى أو الكادر الفنى المتوسط أعلى درجاته ، ذلك أنه رأى — لاعتبارات خاصة — أن يفسح مجال الترقى — ولكن بقدر محدود — أمام موظفى الكادرين الفنى المتوسط والكتابى ، الذين ينتهى التدرج فى درجاتهم حسب جدول الدرجات والمرتبات الملحق بالقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ سالف الذكر بالدرجة الرابعة ، فأشار فى صدر المادة ٣٣ التى أوردت الأصل العام الى الاستثناء الذى فصلته المادة ٤١ .

ويبين من الاطلاع على هذه المادة الأخيرة أن الشارع قد استهدف بها هدفين :

الأول — افادة موظفى الكادر المتوسط باجازة ترقيتهم الى درجات الكادر الادارى والكادر الفنى العالى ، متى بلغوا فى الكادر الكتابى أو الكادر الفنى المتوسط أعلى درجاته .

الثانى — المحافظة فى الوقت ذاته على حقوق أصحاب المؤهلات الجامعية والعالية الذين ينتظمهم أصلا الكادر الادارى والفنى العالى.

وتحقيقا لهذين الهدفين الأساسيين أورد شروطا وقيودا بهذه المادة أوجب مراعاتها عند اجراء تلك الترقيات ، فنص على أن تكون الترقية فى حدود النسبة المخصصة للاختيار بشرط ألا يزيد نصيب ذوى المؤهلات المتوسطة على ٤٠٪ من هذه النسبة ، وزاد على ذلك فى صدد الترقية من الكادر الفنى المتوسط الى الكادر الفنى العالى فشرط مراعاة هذه القاعدة عند الترقية الى أية درجة أعلى .

ويبين من الاطلاع على ميزانية وزارة العدل عن السنة المالية ١٩٥٧/٥٦ أن درجات الكادر الادارى تقتصر فى بعض فصول هذا الفرع على درجة أو درجتين أو ثلاث على الأكثر . فالوظائف الادارية فى أقلام المحضرين تقتصر على درجة ثالثة واحدة لكبير المحضرين ، وفى محكمة النقض درجة ثانية واحدة لكبير الكتاب ودرجتان ثالثة لوكيل كبير الكتاب ورئيس القلم المدنى ، وفى النيابة العامة درجتان ثانية احداهما لمدير ادارة النيابات المساعد والأخرى لرئيس اقسام التفتيش ، ودرجتان ثالثة احداهما لرئيس السكرتارية والأخرى لكبير المفتشين ،

وفى مصلحة الطب الشرعى درجتان ثالثة احداهما لمدير الادارة والأخرى لمدير السكرتارية والتفتيش •ويؤخذ من ذلك أن هذه الدرجات ليست واردة فى تسلسل هرمى على النحو المتبع فى الوزارات والمصالح الأخرى، ولكنها تتميز بوضع خاص فى الوزارات والمصالح المختلفة املته ـــ بلاشك ـــ على واضع الميزانية ظروف العمل فى هذه المرافق ، حتى يكفل سيرها على النحو الذى يحقق الصالح العام ، ويبدو أنه قدر أن حسن سير العمل فى هذه المرافق يقتضى رقابة واشرافا على موظفى الكادر الكتابى ، ولهذا أنشأ وظائف لمواجهة هذه الحاجة • ولما كان التدرج الادارى يقتضى أن تخصص لهذه الوظائف درجات أعلى من درجات الكادر الكتابى • لذلك خص هذه الوظائف الادارية بوضع متميز فى الميزانية ، وخصص لها درجات مالية تخرج على نظام التدرج الهرمى المعـروف فى تـرتيب الدرجات • يؤيد هذا النظر ان الدرجات الثالثة التى وردت فى الكادر الادارى فى الفصول المذكورة انما تكون فى السلم الادارى الـوظائف التالية فى المسئولية لوظائف الكادر الكتابى ، وأن هذه الـوظائف فى حقيقتها وظائف كتابية ولو أن مسمياتها القانونية ادارية ، بل انها وردت فى بعض الفصول كما فى محكمة النقض بمسمياتها الكتابية وهى وظيفة « وكيل كبير الكتاب » •

ومتى كان الأمر كذلك بالنسبة الى طبيعة هذه الدرجات ، ووضعها الخاص المتميز ، والغرض الذى استهدفه واضع الميزانيـــة من افادة موظفى الكادر الكتابى منها ، فانه يجوز فى هذه الحالة بالذات ، وازاء حالة الضرورة المترتبة على الوضع المذكور، واعمالا للنصوص القانونية، تطبيق الحكم الوارد فى المادة ٤١ من القانون رقم ٢١٠ لسـنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة الذى يجيز الترقية بالاختيار من أعلى درجة فى الكادر الكتابى الى الدرجة التالية لها فى الكادر الادارى ، متى توافرت شروط الترقية بالاختيار وذلك تحقيقا للحكمة التى توخاها الشارع من اباحة الترقية من الكادر الكتابى الى الكادر الادارى ، يؤيد هذا النظر أن الكادر ــ بالفروع المشار اليها بوزارة العدل ــ قد خلا ممن يضارون بهذه الترقية من أية طائفة ، لأنه يبدأ بالدرجة الثالثة ، ومن ثم يتحقق

هدف الشارع من افادة موظفى الكادر الكتابى دون مساس أو اضرار بغيرهم من موظفى الكادر الادارى .

لهذا فانه يجوز شغل الدرجات الثالثة فى الكادر الادارى غير المستكمل فى فروع الوزارة بالترقية اليها بالاختيار من بين موظفى الدرجة الرابعة متى توافرت فيهم شروط الترقية بالاختيار .

هذا وتشير الجمعية العمومية بتعديل وضع الميزانية بانشاء كادر ادارى متدرج على شكل هرمى على النحو المألوف فى الوزارات والمصالح الأخرى ، بحيث تتيح عمل الحكم الوارد فى المادة ٤١ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة بتوفير نسب للترقية بالأقدمية وأخرى بالاختيار .

(فتوى ٣٧ فى ١٩٥٧/١/٢٤)

ثانيا : الترقية من أعلى درجة فى الكادر الفنى المتوسط أو الكتابى الى الدرجة التالية لها فى الكادر الأدارى :

قاعدة رقم (١٢٨)

المبدأ :

ـ جواز الترقية من أعلى درجة فى الوزارة أو المصلحة من الكادر الفنى المتوسط أو الكتابى الى الدرجة التالية لها فى الكادر الادارى ـ ورود هذا الحكم فى القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ وصدور القرار التفسيرى رقم ٤ لسنة ١٩٦٥ متضمنا هذا الحكم ـ مؤداه العمل بهذا الحكم فى فترة العمل بالقانون رقم ١٥٨ لسنة ١٩٦٤ بوضع أحكام وقتية للعاملين المدنيين بالدولة ـ المقصود بأعلى درجة فى الكادر الفنى المتوسط أو الكتابى هو أعلى درجة فى الجدول المرافق للقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ لا أعلى درجة من هذا النوع فى ميزانية الوزارة أو المصلحة .

ملخص الفتوى :

ان المادة ٤١ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى

الدولة الملغى تنص على أنه « تجوز الترقية من أعلى درجة فى الوزارة أو المصلحة من الكادر الفنى المتوسط الى الدرجة التالية لها فى الكادر الادارى » وأن القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ باصدار قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة وأن لم يتضمن نصا مماثلا لنص هذه المادة الا أن القانون رقم ١٥٨ لسنة ١٩٦٤ بوضع أحكام وقتية للعاملين المدنيين بالدولة قد صدر ناصا فى المادة الأولى منه على أن « أولا : ٠٠٠٠ ثانيا: تعادل الدرجات المالية للعاملين المدنيين بالدولة فى تاريخ نفاذ هذا القانون ، وينقل كل منهم الى الدرجة المعادلة لدرجته المالية ، وذلك كله وفقا للقواعد وبالشروط والأضاع التى يصدر بها قرار من رئيس الجمهورية .

ثالثا — يتم التعيين والترقية خلال فترة العمل بأحكام هذا القانون وفقا للقواعد الواردة فى القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ المشار اليه مع مراعاة مايأتى :

١ — يراعى عند التعيين والترقية استبعاد ما ورد فى القانون المذكور من قواعد خاصة بالتوصيف والتقييم وترتيب الوظائف أو مبنية عليها .

وقد صدر قرار رئيس الجمهورية رقم ٢٢٦٤ لسنة ١٩٦٤ بشأن قواعد وشروط وأوضاع نقل العاملين الى الدرجات المعادلة لدرجاتهم الحالية ناصا فى المادة التاسعة منه على ان « تجرى ترقيات العاملين بمراعاة التقسيمات النوعية والشخصية الواردة بالميزانية ويشترط قضاء المدد اللازمة للترقية المبينة بالجدول الأول المرافق » .

وقد صدر فى تفسير النصوص المتقدمة قرار اللجنة العليا لتفسير قانون العاملين رقم ٤ لسنة ١٩٦٥ ناصا فى مادته الثالثة على أنه « تجوز ترقية العاملين الشاغلين أعلى درجات الكادرين الفنى المتوسط والكتابى باحدى الوزارات والمصالح الى الدرجة التالية فى الكادر العالى » . ومقتضى هذا ان يطبق نص المادة ٤١ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ خلال فترة العمل بأحكام القانون رقم ١٥٨ لسنة ١٩٦٤ .

وقد قصد المشرع فى واقع الأمر بأعلى درجة فى الكادرين الفنى المتوسط أو الكتابى فى مفهوم ما نصت عليه المادة ٤١ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ أعلى درجات هذين الكادرين بالنظر الى الجدول المرافق للقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة ولم يدخل فى مقصوده أعلى درجة فى ميزانية الوزارة أو المصلحة لأن هذه الدرجة الأخيرة قد تختلف من وزارة أو مصلحة أخرى بحيث يصبح تطبيق أحكام القانون مرهونا بظروف كل وزارة أو مصلحة بما يفضى الى ايجاد تفاوت لا مبرر له سوى المصادفة فى أوضاع ومراكز متماثلة بغير ضابط موحد ينتظمها على حد سواء وهو ما لا يمكن أن يكون قد انصرف اليه مراد الشارع .

ونظرا لأن الدرجة السادسة ليست هى أعلى درجة فى كل من الكادرين الفنى المتوسط والكتابى وفقا للجدول المرافق للقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ، ومن ثم فلا تجوز الترقية منها الى الدرجة التالية لها فى الكادر العالى لمجرد كونها أعلى الدرجات المتوسطة فى ميزانية الوزارة أو المصلحة .

ولما كان العامل محل البحث يشغل الدرجة السادسة الكتابية بميزانية المؤسسة العلاجية وهى ليست أعلى درجة بالكادر الكتابى حسبما سلف بيانه فانه لا تجوز ترقيته الى الدرجة الخامسة بالكادر الادارى لاستقلال كل من هذين الكادرين عن الآخر فضلا عن عدم تحقق شروط انطباق المادة ٤١ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ .

لذلك انتهى الرأى الى عدم جواز ترقية السيد المذكور العامل بالمؤسسة العلاجية لمحافظة القاهرة من الدرجة السادسة بالكادر الكتابى الى الدرجة الخامسة بالكادر الادارى لما تقدم من أسباب .

(فتوى ٢٢٥ فى ١٩٦٦/٣/٢)

ثالثا : الترقية من الكادر المتوسط الى الكادر العالى :

قاعـــدة رقم (١٢٩)

المبـــــدأ :

ترقية من أعلى درجة فى الكادر الفنى المتوسط الى الدرجة التالية لها فى الكادر الفنى العالى ــ المادة ٤١ من قانون الموظفين ــ شروطها ــ سريانها على أصحاب المؤهلات المتوسطة الذين يشغلون درجات بالكادر الفنى العالى قبل العمل بقانون الموظفين •

ملخص الفتوى :

ان الفقرة الأولى من المادة ٤١ من قانون نظام موظفى الدولة ، المعدلة بالقانون رقم ١٤٢ لسنة ١٩٥٣ ، ثم بالقانون رقم ٥٧٩ لســنة ١٩٥٣ ، نصت على أنه « تجوز الترقية من أعلى درجة فى الــوزارة أو المصلحة من الكادر الفنى المتوسط الى الدرجة التالية لها فى الكادر الفنى العالى فى حدود النسبة المخصصة للاختيار وبشرط ألا يزيد نصيب ذوى المؤهلات المتوسطة على ٤٠٪ من النسبة المخصصة للاختيار ويعمل بهذه القواعد عند الترقية الى أية درجة أعلى » • والذى يبين من استعراض المراحل التشريعية المتعاقبة التى مر بها نص المادة ٤١ سالفة الذكر ، أن تحديد نسبة معينة من الدرجات ليرقى اليها الموظفون الذين كانوا على الكادر المتوسط ، كان الغرض منه حماية ذوى المؤهلات العاليــــة المعينين على الكادر العالى ، وأن المشرع قد استعرض عند وضع هــذه المادة ثلاث طوائف من الموظفين ، الطائفة الأولى : تنتظم حملة المؤهلات العالية الشاغلين درجات فى الكادر العالى ، وهذه الطائفة أراد المشرع حمايتها بتحديد نسبة معينة من درجات الكادر العالى يرقى اليها موظفو الكادر المتوسط • والطائفة الثانية : تنتظم الموظفين أصحاب المـؤهلات العالية المعينين على الكادر المتوسط ، وهــؤلاء رأى المشرع أن تكون ترقيتهم على الكادر العالى فى حدود النسبة المقررة للاختيار، أما الطائفة الثالثة : فتنتظم ذوى المؤهلات المتوسطة من موظفى الكادر المتوسط ، وهؤلاء حدد لهم المشرع نسبة أقل من درجات الكادر العالى للترقيــة

عليها وهى ٤٠٪ من النسبة المقررة للاختيـــار ، وبذلك واجـــه المشرع حالات هذه الطوائف الثلاث • ونظمها تنظيما عادلا هدف به الى افـــادة موظفى الكادر المتوسط بقدر الى جانب حماية موظفى الكادر العـــالى ذوى المؤهلات العالية فى حدود معقولة • أما القول بأن القيود الواردة فى المادة ٤١ سالفة الذكر قصد بها فقط حماية الموظفين الشاغلين من قبل لدرجات فى الكادر العالى أيا كان مؤهلهم،فمردود بأنه ظاهر من الأعمال التحضيرية أن المشرع قصد بتلك القيود حماية ذوى المؤهلات العاليـــة من موظفى الكادر العالى من منافسة موظفى الكادر المتوســـط ، وعلى الأخص أصحاب المؤهلات المتوسطة منهم ، ولذلك خصص لهؤلاء وأولئك نسبة معينة من درجات الاختيار ينطلقون فى حدودها • وقد جاء قانون نظام موظفى الدولة بتنظيم جديد دائم لجميع شئون الموظفين العامة ، ووضع قواعد عامة فى هذا الشأن تسرى على جميع الحالات التى تتم فى ظله ، وهو اذ نص فى الفقرة الأولى من المادة ٤١ على كيفية معاملـــة الموظفين من ذوى المؤهلات المتوسطة الموجودين بالكادر العالى ، فانه قد وضع قاعدة عامة تسرى بأثر مباشر على المراكز التى تنشأ فى ظل حكم هذه المادة دون نظر الى ما سبق من أوضاع ، ومن ثم فلا يصـــح القول بتخصيص هذا الحكم وقصره على بعض ذوى المؤهلات المتوسطة دون البعض الآخر ، اذ أن قصره على من ينقل منهم الى الكادر العالى بعد صدوره فيه تمييز بغير مميز فضلا عن عموم النص ، يؤيد ذلك أن القانون رقم ٦٠٨ لسنة ١٩٥٤ ، المعدل بالقانون رقم ٨٧ لسنة ١٩٥٥ الخاص بوزارة التربية والتعليم • قد نص على أنه « تجوز الترقيـــة خلال المدة المذكورة بالنسبة لموظفى الكادر الفنى المتوســـــط والكادر الكتابى من أعلى الدرجات فى هذين الكادرين الى الكادر الفنى العـــالى والادارى المدمجين فى حدود ٤٠٪ من النسبة المخصصة للاختيـــار ، ويعمل بهذه القاعدة بالنسبة لجميع موظفى الكادرين الفنى العـــــالى والادارى غير الحاصلين على مؤهل عال عند الترقية لأية درجة أعلى »• وفى ذلك تعبير صادق عن مراد الشارع من تقنين المادة ٤١ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة • لذلك فان الشروط الواردة فى الفقرة الأولى من المادة ٤١ من قانون نظام موظفى الـــدولة تسرى على أصحاب المؤهلات المتوسطة الذين يشغلون درجات بالكادر

الفنى العالى ، سواء تم لهم ذلك قبل العمل بقانون نظام موظفى الدولة أو بعده .

(فتوى ٤٢٥ فى ١٩٥٥/١٠/٢)

قاعـــدة رقم (١٣٠)

المبـــــدأ :

ترقية ذوى المؤهلات المتوسطة من موظفى الكادر الفنى المتوسط الى الكادر الفنى العالى ــ شروطها ــ المادة ٤١ من قانون الموظفين ــ عدم التقيد بهذه الشروط بالنسبة لمن سبق نقلهم الى الكادر العالى قبل ١٩٥٢/٧/١ عند ترقيتهم الى ما دون الدرجة الثالثة .

ملخص الفتوى :

ان القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولـــة قد استحدث فيما استحدثه من مبادىء فى نظم التوظف مبدأ الفصـــل بين الكادرات المختلفة ، فنص فى مادته الثانية على تقسيم الوظائف الداخلة فى الهيئة الى فئتين : عالية ومتوسطة ، كما نص على تقســـيم كل من هاتين الفئتين الى نوعين : فنى واداري للأولى ، وفنى وكتابى للثانية . وتتضمن الميزانية بيانا لكل نوع من هذه الوظائف ، ويقتضى هذا المبدأ عدم جواز النقل من كادر الى آخر ، الا أن المشرع اجاز ــ على سبيل الاستثناء من هذه القاعدة ــ الترقية من الكادر الفنى الى الكادر الفنى العالى ، وكذلك الترقية من الكادر الكتابى الى الكادر الادارى بقيـــود وشروط معينة ، فنص فى المادة ٤١ على مايأتى :

« تجوز الترقية من أعلى درجة فى الوزارة أو المصلحة من الكادر الفنى المتوسط الى الدرجة التالية لها فى الكادر الفنى العالى فى حـــدود النسبة المخصصة للاختيار وبشرط الا يزيد نصـــيب ذوى المـــؤهلات المتوسطة على ٤٠٪ من النسبة المخصصة للاختيار ويعمل بهذه القواعد عند الترقية الى اية درجة اعلا.كما تجوز الترقية من اعلادرجة فى الوزارة أو المصلحة من درجات الكادر الكتابى فيها الى الدرجة التالية لهـــا فى الكادر الادارى فى حدود النسبة المخصصة للاختيار وبشرط الا يزيـــد

نصيب ذوى المؤهلات المتوسطة على ٤٠٪ من النسبة المخصصة للترقية بالاختيـــار » •

وظاهر من الفقرة الأولى من هذا النص أنه يجب للترقيةمن الكادر الفنى المتوسط الى الكادر الفنى العالى توافر الشروط الآتية :

أولا — أن تكون الترقية من أعلى درجة فى الكادر الفنى المتوســط فى الوزارة أو المصلحة الى الدرجة التالية لها فى الكادر الفنى العالى •

ثانيا — أن تكون هذه الترقية فى حدود النسبة المخصصة للاختيار، وبشرط الا يزيد نصيب ذوى المؤهلات المتوسطة على ٤٠٪ من النسبة المخصصة للترقية بالاختيار •

ثالثا — أن تراعى هذه القواعد عند الترقية الى أية درجة أعلا •

ويستهدف المشرع بهذا الاستثناء افساح مجال الترقيـــة أمام ذوى المؤهلات المتوسطة باجازة ترقيهم الى الكادر الفنى العالى ، ووضع لذلك قيودا تقتضيها المصلحة العامة ، فنص على أن تكون هذه الترقية فى النسبة المخصصة للترقية بالاختيار وبحيث لايزيد نصـــيب ذوى المؤهلات المتوسطة عن ٤٠ ٪ من هذه النسبة ، كما نص على أن تكون الترقية من أعلا درجة فى الكادر الفنى المتوســـط فى الـــوزارة أو المصلحة الى الدرجة العالية لها فى الكادر الفنىالعالى، وذلك لضمان مستوى عال فى الكفاية لوظائف الكادر الفنى العالى التى تعلو أعـــلا درجة فى الكادر الفنى المتوسط •

ولما كانت القواعد المعمول بها قبل نفاذ قانون نظام موظفى الدولة لم تتضمن مثل هذه القيود من الكادر الفنى المتوسط الى الكادر الفنى العالى ، وقد ترتب على ذلك أن بعض موظفى الكادر المتوسط نقلوا الى الكادر الفنى العالى قبل بلوغهم أعلا درجة فى الكادر الفنى المتوســـط فى الوزارة أو المصلحة التى يعملون بها • ولما كانت قيود الترقية التى نصت عليها المادة ٤١ من قانون نظام موظفى الدولة المشـــار اليهـــا لاتسرى الا عند الترقية من أعلا درجة فى الكادر الفنى المتوســـط فى

الوزارة أو المصلحة الى الدرجة العالية لها فى الكادر الفنى العالى ، لهذا فان ترقية هذه الطائفة من الموظفين لا تخضع لقيود المادة ٤١ المشار اليها الا بعد بلوغهم فى الكادر الفنى العالى درجة تعادل أعلا درجة فى الكادر الفنى المتوسط فى الوزارة أو المصلحة التى يعملون بها ، ويؤيد هذا النظر :

أولا — نص الفقرة الأولى من المادة ٤١ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ، وهو صريح فى أن قيود الترقية التى وردت به انما تسرى عند الترقية من أعلا درجة فى الكادر الفنى المتوسط فى الوزارة أو المصلحة الى الدرجة التالية لها فى الكادر الفنى العالى ، ومن ثم فهى لاتسرى اذا كانت الترقية فى درجة أدنى من تلك الدرجة .

ثانيا — أن القول بسريان هذه القيود حتى ولو كانت الترقية فى الكادر الفنى العالى من درجة أدنى من أعلا درجة فى الكادر الفنى المتوسط يؤدى الى شذوذ ينزه عنه المشرع ، ذلك أن مركز أفراد هذه الطائفة الذين نقلوا الى الكادر الفنى العالى يكون أسوأ من مركز زملائهم ممن ظلوا بالكادر الفنى المتوسط ، فبينما ينطلق هؤلاء فى الترقية فى الكادر الفنى المتوسط دون قيد أو شرط حتى يبلغوا أعلا درجاته ، فان زملاءهم الذين نقلوا الى الكادر الفنى العالى يتعثرون فى ترقيتهم حتى قبل بلوغهم درجة تعادل أعلا درجة فى الكادر الفنى المتوسط ، وذلك بسبب قيود الترقية المنصوص عليها فى المادة ٤١ من قانون نظام موظفى الدولة المشار اليها ، مع أنه روعى فى نقلهم الى الكادر الفنى العالى ما امتازوا به من كفايه على زملائهم . ولما كان الموظفون فى الحالة المعروضة من ذوى المؤهلات المتوسطة ، وقد تم نقلهم من الكادر الفنى المتوسط الى الكادر الفنى العالى قبل تاريخ العمل بقانون نظام موظفى الدولة ، وقبل بلوغهم أعلا درجة فى الكادر الفنى المتوسط وهى الدرجة الرابعة ، لهذا — وتطبيقا للقاعدة سالفة الذكر — فانهم لايخضعون فى ترقيتهم فى الكادر الفنى العالى لأحكام المادة ٤١ من القانون المشار اليه الا عند بلوغهم الدرجة الرابعة فى الكادر المذكور وهى الدرجة المعادلة لأعلا درجة فى الكادر الفنى المتوسط ، ومن ثم يكون القرار الصادر بترقية هؤلاء الموظفين بالأقدمية من

الدرجة الخامسة بالكادر الفنى العالى الى الدرجة الرابعة بالكادر ذاته — دون التقيد بأحكام المادة ٤١ من قانون الموظفين — قد جاء مطابقا لأحكام القانون ، وذلك لأن قيود الترقية الواردة بالفقرة الأولى من المادة ٤١ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ لاتسرى بالنسبة لذوى المؤهلات المتوسطة الذين كانوا قبل تاريخ العمل بهذا القانون بالكادر الفنى العالى فى درجات تقل عن أعلا درجة بالكادر المتوسط الا عند بلوغهم فى الكادر الفنى العالى درجة تعادل أعلا درجة بالكادر المتوسط ٠

(فتوى ٧٤٤ فى ١٩٥٦/١١/٢٨)

قاعدة رقم (١٣١)

المبدأ :

ترقية بالاقدمية المطلقة — جوازها حتى الدرجة الثانية بالنسبة لحملة المؤهلات المتوسطة الذين يشغلون فعلا درجات فى الكادر الفنى العالى قبل تاريخ العمل بالقانون رقم٢٠٨ لسنة ١٩٥٩ بتعديل بعض احكام قانون موظفى الدولة ٠

ملخص الفتوى :

كانت المادة ٤١ من قانون نظام موظفى الدولة تنص على أن « تجوز الترقية من أعلى درجة فى الوزارة أو المصلحة من الكادر الفنى المتوسط الى الدرجة التالية لها فى الكادر الفنى العالى فى حدودالنسبة المخصصة للاختيار وبشرط الا يزيد نصيب ذوى المؤهلات المتوسطة على ٢٠ ٪ من النسبة المخصصة للاختيار ، ويعمل بهذه القواعد عند الترقية الى أية درجة أعلى ٠

كما تجوز الترقية من أعلى درجة فى الوزارة أو المصلحة من درجات الكادر الكتابى فيها الى الدرجة التالية لها فى الكادر الادارى فى حدود النسبة المخصصة للاختيار بشرط الا يزيد نصيب ذوى المؤهلاتالمتوسطة على ٤٠ ٪ من النسبة المخصصة للترقية بالاختيار » وان المادة الأولى

من القانون رقم ٢٠٨ لسنة ١٩٥٩ تنص على أن « تكون الترقيات فى درجات الكادرين الفنى العالى والادارى الى الدرجة الثانية فما دونها وفى درجات الكادرين الفنى المتوسط والكتابى بالاقدمية المطلقة فى الدرجة وذلك طبقا لقواعد الترقية بالاقدمية المنصوص عليها فى القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة » .

واخيرا صدر القانون رقم ١٢١ لسنة ١٩٦٠ بتعديل بعض أحكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ وقد نصت المادة الثانية على أن تعدل المادة ٤١ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ على الوجه الآتى :

« تجوز الترقية من أعلى درجة فى الوزارة أو المصلحة من الكادر الفنى المتوسط الى الدرجة التالية لها فى الكادر الفنى العالى ومن الكادر الكتابى الى الدرجة التالية فى الكادر الادارى » .

ويستفاد من هذه النصوص وعلى الخصوص من نص المادة الثامنة من القانون رقم ١٢١ لسنة ١٩٦٠ المشار اليه أن الخلاف الذى ثار حول وضع ذوى المؤهلات المتوسطة التى تعين لدرجات فى الكادر الفنى العالى ، وما اذا كانت ترقياتهم تقف عند انحد الذى بلغوه دون أن يجاوزه الى درجات أعلى أم ينطلقون فى الترقية بالاقدمية فى هذا الكادر شأنهم فى ذلك شأن اقرانهم من موظفى هذا الكادر الاصليين حملة المؤهلات العالية — هذا الخلاف — قد زال بعد تعديل المادة ٤١ على النحو المشار اليه فيما سبق ، ذلك لان القيود والشروط التى كانت تشترطها المادة ٤١ قبل تعديلها لترقية حملة المؤهلات المتوسطة فى الكادر الفنى العالى — قد زالت منذ تاريخ العمل بالقانون الجديد الذى اجاز ترقية تلك الفئة من الموظفين من أعلى درجة فى الكادر المتوسط الى الدرجة التالية لها فى الكادر العالى دون قيد أو شرط ، ومن ثم فانه يجوز منذ تاريخ العمل بالقانون رقم ١٢١ لسنة ١٩٦٠ المشار اليه ترقية ذوى المؤهلات المتوسطة من أعلى درجة فى الكادر المتوسط التى كان معمولا بها فى ظل النص القديم ويكون شأن الموجودين منهم الآن فى الكادر الفنى العالى فى خصوص الترقية شأن زملائهم من موظفى الكادر الاصليين فيرقون معهم وفقا لنص المادة الاولى من القانون

رقم ٢٠٨ لسنة ١٩٦٠ الى الدرجة الثانية فما دونها بالاقدمية المطلقة وفقا لقواعد الترقية بالاقدمية المنصوص عليها فى القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ٠

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية الى أن حملة المؤهلات المتوسطة الذين يشغلون الآن درجات فى الكادر الفنى العالى ينطلقون فى الترقية بالاقدمية فى هذا الكادر حتى الدرجة الثانية شأنهم فى ذلك شأن اقرانهم من موظفى هذا الكادر الاصليين حملة المؤهلات العالية ٠

(فتوى ٤٩٥ فى ١٩٦٠/٦/٩)

قاعـده رقم (١٣٢)

المبـــدأ :

ترقية حملة المؤهلات المتوسطة فى الكادر الفنى العالى فى الفتـرة الواقعة بين تاريخ العمل بالقانون رقم ٢٠٨ لسنة ١٩٥٩ وتاريخ العمل بالقانون رقم ١٢١ لسنة ١٩٦٠ ــ خضوعها لحكم المادة ٤١ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ قبل تعديلها بالقانون رقـم ١٢١ لسنة ١٩٦٠ ــ ترقيتهم بعد هذه الفترة ــ انطلاقهم فيها بالاقدمية حتى الدرجةالثانية شانهم شأن حملة المؤهلات العالية ٠

ملخص الفتوى :

يبين من استظهار نصوص القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ المنظمة لموضوع ترقية حملة المؤهلات المتوسطة الى وظائف الكادر العالى أن المادة ٤١ من هذا القانون كانت تنص على أنه « تجوز الترقية من أعلى درجة فى الوزارة أو المصلحة من الكادر الفنى المتوسط الى الدرجة التالية لها فى الكادر الفنى العالى فى حدود النسبة المخصصة للاختيار وبشرط الا يزيد نصيب ذوى المؤهلات المتوسطة على ٤٠٪ من النسبة المخصصة للاختيار ، ويعمل بهذه القواعد عند الترقية الى أية درجة أعلى ، كما تجوز الترقية من أعلى درجة فى الوزارة أو المصلحة من درجات الكادر الكتابى الى الدرجة التالية لها فى الكادر الادارى فى حدود النسبة المخصصة للاختيار بشرط الا يزيد نصيب ذوى المؤهلات المتوسطة على ٤٠ ٪ من النسبة المخصصة للترقية بالاخيار » ، وقـد

استهدف المشرع بهذا النص انصاف ذوى المؤهلات المتوسطة الـذين تقف ترقياتهم عند نهاية الكادر المتوسط وذلك بفتح سبيل الترقى امامهم الى درجات الكادر العالى على ان تكون ترقيتهم فى هذا الكادر بالشروط والقيود المشار اليها فى هذه المادة وذلك رعاية لحقوق شاغلى درجـات الكادر العالى من حملة المؤهلات العالية وبذلك يتم التوافق بين مصلحتى الفريقين •

وبتاريخ ٥ من سبتمبر سنة ١٩٥٩ صدر القانون رقم ٢٠٨ لسنة ١٩٥٩ ونص فى المادة الاولى على ان « تكون الترقيات فى درجـات الكادرين الفنى العالى والادارى الى الدرجة الثانية وما دونهـا ، وفى درجات الكادرين الفنى المتوسط والكتابى بالاقدمية المطلقة فى الدرجة وذلك طبقا لقواعد الترقية بالاقدمية المنصوص عليها فى القانون رقـم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة » وقد ثار الخلاف عقب صدور هذا القانون طوال استمرار العمل بالقيود التى كانت تشترطهـا المادة ٤١ من قانون نظام موظفى الدولة وهى القيود الخاصـة بأن تكون الترقية اليه من أعلى درجة فى الكادر الفنى المتوسط الى الدرجة التالية فى الكادر الفنى العالى فى حدود النسبة المخصصة للاختيـار وبشرط الا يزيد نصيب ذوى المؤهلات المتوسطة على ٤٠ ٪ من النسبة المخصصة للاختيار وأن تظل ترقياتهم التالية فى وظائف الكادر العـالى خاضعة لهدف القيود ، ذلك ان رأيا أتجه الى استمرار العمل بالشروط والقيود المشار اليها عند ترقية ذوى المؤهلات المتوسطة فى وظـائف الكادر الفنى العالى ، فى حين أن رأيا آخر ذهب الى أن هذه القيـود ومردها جميعها الى مبدأ الترقية بالاختيار قد سقطت منذ تاريخ العمل بالقانون رقم ٢٠٨ لسنة ١٩٥٩ الذى الغى الترقية بالاختيار وجعـل الترقية بالاقدمية هى القاعدة فى الحدود المتقدم ذكرها بالنص ، وقـد عرض هذا الخلاف على اللجنة الاولى للقسم الاستشارى للفتـوى والتشريع بجلستها المنعقدة يوم ٣٠ من يناير سنة ١٩٦٠ فـرأت أن الغاء قاعدة الترقية بالاختيار بالمادة الاولى من القانون رقم ٢٠٨ لسنة ١٩٥٩ لايستتبع الغاء حكم المادة ٤١ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بالنسبة الى من سبقت ترقيتهم الى وظائف الكادر العالى تطبيقا لهذا النص : ذلك ان المشرع انما استعار فى المادة ٤١ نسبة الاختيـار

المنصوص عليها فى المادة ٣٨ من هذا القانون واضاف اليها قيدا آخـر يقضى بتحديد نصيب ذوى المؤهلات المتوسطة من درجات الكادر الفنى العالى بـ ٤٠ ٪ من النسبة المحددة للاختيار وان القول بغير ذلك يؤدى الى احدى نتيجتين كلتاهما بعيدة عن ذهن المشرع الاولى انطلاق ذوى المؤهلات المتوسطة فى الترقية بالاقدمية فى الكادر العالى شأنهم فى ذلك شأن اقرانهم من موظفى هذا الكادر الاصليين حملة المؤهلات العـالية والثانية وقف ترقياتهم عند الحد الذى بلغـوه دون ان يجـاوزه الى درجات أعلى وخلصت اللجنة الى رأى يقضى بجواز ترقية حملةالمؤهلات المتوسطة الموجودين وقتئذ فى الكادر العالى تطبيقا للمادة ٤١ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ فى درجات هذا الكادر بالقيود وبالشروط المنصوص عليها فى هذه المادة ، وأوصت فى ختام فتواها بضرورة تعديل التشريع دفعا للبس والغموض فى شأن تحديد مراكز طائفة الموظفين من حملـة المؤهلات المتوسطة الذين يشغلون درجات فى الكادر الفنى العالى وذلك بنص صريح يحدد مصيرهم فى الترقيات وهل تطبق عليهم أحكامالقانون رقم ٢٠٨ لسنة ١٩٥٩ فيرقون بالاقدمية المطلقة حتى الدرجة الثانية أم يظلون خاضعين لاحكام المادة ٤١ من قانون نظام موظفى الدولة عنـد ترقيتهم الى الدرجات التالية على نحو مارأت اللجنة وقد استجاب المشرع لهذه التوصية فأصدر القانون رقم ١٢١ لسنة ١٩٦٠ معدلا نص المـادة ٤١ على الوجه الآتى : « تجوز الترقية من أعلى درجة فى الـوزارة أو المصلحة من الكادر الفنى المتوسط الى الدرجة التالية لها فى الكادرالفنى العالى ومن الكادر الكتابى الى الدرجة التالية لها فى الكادر الادارى » .

والاصل ان تسرى القوانين من حيث الزمان بأثر مبـاشر عـلى الوقائع التى تحدث منذ تاريخ العمل بها ، ولا تسرى بأثر رجعى على الوقائع السابقة الا بنص صريح فيها . ولما كان القانون رقم ١٢١لسنة ١٩٦٠ المشار اليه قد خلا من النص على سريانه بأثر رجعى علىالوقائع السابقة على تاريخ العمل به فعلى ماتقدم يكون سريان هذا القانـون مقصورا على الوقائع التى تحدث منذ تاريخ العمل به ، فلا يسرى بأثر رجعى على الوقائع السابقة على هذا التاريخ .

وقد تمت ترقية حملة المؤهلات المتوسطة الذين يشغلون وظائف فى الكادر الفنى العالى الى هذا الكادر فى ظل المادة ٤١ من القانون رقم

٢١٠ لسنة ١٩٥١ المتقدم ذكرها قبل تعديلها بالقانون رقم ١٢١ لسنة ١٩٦٠ الذى الغى القيود التى كانت تقيد الترقية من الكادر الفنى المتوسط الى الكادر الفنى العالى ، فيسرى فى شأنهم حكم المادة ٤١ المذكورة الى تاريخ العمل بالقانون رقم ١٢١ لسنة ١٩٦٠ حيثينطلقون بعد هذا التاريخ فى الترقية بالاقدمية حتى الدرجة الثانية أسوة بزملائهم شاغلى وظائف هذا الكادر من حملة المؤهلات العالية على نحو ما أنتهت اليه الجمعية بجلستها المنعقدة فى ١٨ من مايو سنة ١٩٦٠

لهذا انتهى الرأى الى ان ترقية حملة المؤهلات المتوسطة فى وظائف الكادر الفنى العالى فى الفترة الواقعة بين تاريخ العمل بالقانون رقم ٢٠٨ لسنة ١٩٥٩ والقانون رقم ١٢١ لسنة ١٩٦٠ يخضع لحكم المادة ٤١ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ قبل تعديلها بالقانون رقم ١٦١ لسنة ١٩٦٠ اما بعد تاريخ العمل بهذا القانون الاخير فانهم يخضعون لحكمه فينطلقون فى الترقية بالاقدمية حتى الدرجة الثانية، شأنهم فى ذلك شأن زملائهم من حملة المؤهلات العالية فى هذا الكادر .

(فتوى ١٠٠٢ فى ١٩٦٠/١١/٢١)

قاعدة رقم (١٣٣)

المبدأ :

القيد الذى استحدثته المادة ٤١ من قانون الموظفين فى صدد ترقية ذوى المؤهلات المتوسطة الى الكادر العالى ــ سريانه على ترقيات ذوى المؤهلات المتوسطة التى تتم فى القانون الجديد ولو كانوا قد انتقلوا للكادر العالى قبل ذلك ــ عدم اعتبار ذلك تطبيقا للقانون بأثر رجعى ، بل اعمالا لاثره المباشر ــ علاقة الموظف بالحكومة علاقةلائحية.

ملخص الحكم :

يسرى القانون الجديد بأثره المباشر على الوقائع والمراكز القانونية التى تقع أو تتم بعد نفاذه ، ولا يسرى بأثر رجعى على الوقائع والمراكز القانونية التى تقع أو تتم بعد الغائه الا اذا مد العمل به بالنص ، ومركز

الموظف هو مركز قانونى عام يجوز تغييره فى أى وقت ، وليس له أن يستمسك بأن له حقا فى أن يعامل بمقتضى النظام القديم الذى عين فى ظله ، بل يخضع النظام القانونى للموظفين للتعديل والتغيير وفقا لمقتضيات المصلحة العامة ويسرى التنظيم الجديد على الموظف بأثر مباشر من تاريخ العمل به ، ولكنه لا يسرى بأثر رجعى بما يهدر المراكز القانونية الذاتية التى تكون قد تمت وتحققت لصالح الموظف نتيجة لتطبيق التنظيم القديم الا بنص خاص فى قانون يقرر الأثر الرجعى ٠ وعلى مقتضى ما تقدم يسرى القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بما تضمنه من أحكام على المدعى ولو أنه كان قد رقى الى الكادر العالى قبل الحكم الذى استحدثه القانون المذكور فى المادة ٤١ قيدا على ترقيات ذوى المؤهلات المتوسطة مادامت الترقية المتنازع عليها وقعت فى ظل القانون الجديد ، اما ترقيات ذوى المؤهلات المتوسطة التى كانت قد تمت قبل القيود التى أوردتها المادة ٤١ فغنى عن البيان انها لا تمس ، والا كان ذلك تطبيقا للقانون الجديد بأثر رجعى ٠

(طعن رقم ١٧٣٥ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٥٧/٤/٦)

قاعدة رقم (١٣٤)

المبدأ :

المادة ٤١ من قانون نظام موظفى الدولة — ترقية الموظف من أعلى درجة فى الكادر المتوسط أوالكتابى الى الدرجة التالية لها فى الكادرالفنى العالى أو الادارى — اعتبارها بمثابة تعيين فى الكادر الأعلى مع اعفاء الموظف من شروط الحصول على المؤهل العالى — لا اعتداد بأقدميته فى ترتيب أقدميته فى الكادر العالى :

ملخص الحكم :

استثناء من قاعدة الفصل بين الكادرين المتوسط والعالى واعتبار النقل من الكادر الأدنى الى الكادر الأعلى تعيينا جديدا ، أجاز القانون ترقية الموظف من أعلى درجة فى الكادر المتوسط أو الكتابى الى الدرجة

التالية لها فى الكادر الفنى العـالى أو الكـادر الأدارى بالشروط وفى الحدود الواردة بالمادة ٤١ من قانون نظام موظفى الدولة ۰ وغنى عن القول أن مثل هذه الترقية لا تشترط أن يكون الموظف المنقول حاصـلا على المؤهل العالى الذى كان يجيز تعيينه ابتداء فى هذا الكادر ، فترقية مثل هذا الموظف بالتطبيق لتلك المـادة هى فى الواقـع من الأمر بمثابة تعيين فى هذا الكادر مع اعفاء الموظف من شرط الحصول على المـؤهل العالى ، ولذا فان ترتيب أقدمية هذا الموظف بين أقرانه فى الكادر الأعلى فتحدد على أساس الانفصال بين الكادرين ، وأن أقدميته السـابقة فى درجات الكادر الأدنى لاتؤثر فىترتيب أقدميته بين أقرانهفى الكادرالأعلى بل تتحدد فى هذا الكادر الأخير على أساس اعتباره معينا فيه تعيينـا جـديدا ۰

(طعن رقم ١١٨ لسنة ٤ ق — جلسة ١٩٥٨/٧/١٢)

قاعـدة رقم (١٣٥)

المبـــدأ :

الترقية بالاختيار من أعلى درجة فى الوزارة أو المصلحة منالكادر الفنى المتوسط الى الدرجة التالية لها فى الكادر الفنى العالى — جوازها بالمادة ٤١ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ — تقييد هذه التـرقية استثناء بأن تكون فى حدود ٤٠٪ من النسبة المخصصة للاختيار — عدم سريان هذا القيد على حالة استبدال درجة فى الكادر العالى بمثلهـا فى الكادر المتوسط ۰

ملخص الحكم :

أن المادة ٤١ من القانـون ٢١٠ لسـنة ١٩٥١ تنص على انه : « تجوز الترقية من أعلى درجة فى الوزارة أو المصلحة من الكادر الفنى المتوسط الى الدرجة التالية لها فى الكادر الفنى العالى فى حدودالنسبة المخصصة للاختيار وبشرط الا يزيد نصيب ذوى المؤهلات المتوسـطة على ٤٠ ٪ من النسبة المخصصة للاختيار ويعمل بهذه القـواعد عنـد

الترقية الى أية درجة اعلى » ومن ثم فان القيد الاستثنائى الـوارد فى هذه المادة لا ينصرف الا الى الترقية من الكادر المتوسـط الى الكـادر العالى بحسب التفصيل الوارد فيها دون أن يكون لهذا القيد اثر فى حالة استبدال درجة فى الكادر العالى بمثلها فى الكادر المتوسط أعمالا لقانون الميزانية وبناء على مقتضيات الصالح العام وذلك أن مثل هذا الـموظف يعتبر وكأنه من موظفى الكادر العالى أصلا اذا هو يقوم بأعمال وظيفة اقتضت المصلحة العامة اعتبارها من وظائف الكادر العالى فلا يلحقـه قيود الترقية من الكادر المتوسط الى الكادر العالى بالتطبيق لأحكـام المادة ٤١ سالفة الذكر •

(طعن رقم ٧٧٩ لسنة ٤ ق — جلسة ١٩٦٠/١١/١٢)

قاعـدة رقم (١٣٦)

المبـدأ :

القيد الذى قررته المادة ٤١ من القانون رقم ٢١٠ لسـنة ١٩٥١ بقصر ترقية ذوى المؤهلات المتوسطة الى الكادر العالى فى حدود ٤٠ ٪ من نسبة الاختيار — سريانه على الترقية من أعلى درجة فى الكادر الفنى المتوسط أو الكتابى الى الكادر الفنى العالى أو الادارى وملاحقته لهـم عند الترقية بعد ذلك الى أية درجة أعلى من هذين الكادرين — أثر تعديل هذه المادة بالقانون رقم ١٤٢ لسنة ١٩٥٣ — قصر ملاحقة هذا القيـد مستقبلا على من يرقون منهم بدرجات الكادر الفنى العالى دون الكادر الادارى — لا حجة فى القول بعدم وجود محل للتفرقة بين الموجودين منهم فى هذين الكادرين •

ملخص الحكم :

بالاطلاع على القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة يبين أن المادة ٤١ منه كانت تنص عند اصداره على أن « تجوز الترقية فى أعلى درجة فى الكادر الفنى المتوسط الى الكادر الفنى العالى ومن أعلى درجة فى الكاذر الكتابى الى الكادر الادارى فى الوزارة أو

المصلحة فى حدود النسبة المقررة للاختيار بشرط أن يكون الموظف قد حصل على درجة جيد فى العامين الأخيرين من مدة وجوده فى الدرجة التى يرقى منها والا يزيد نصيب ذوى المؤهلات المتوسطة على ٤٠ ٪ من النسبة المقررة للاختيار ويعمل بهذه القواعد عند الترقية لأية درجة أعلى » .

أى أن هذه المادة كانت تسوى بين حملة المؤهلات المتوسطة الذين يرقون الى الكادرين الفنى أو الادارى فى قصر ترقيتهم بعد ذلك الى أية درجة أعلى فى الكادرين ، ثم رأى المشرع تعديل هذه المادة بالقانون ١٤٢ لسنة ١٩٥٣ فجعلها فقرتين تختص أولاهما بأحكام الترقية من الكادر الفنى المتوسط الى الكادر الفنى العالى وتبين ثانيتهما أحكام الترقية من الكادر الكتابى الى الكادر الادارى وذلك بعد أن كانت تنظمها فقرة واحدة بأحكام متماثلة بالنسبة للكادرين وقصر ملاحقة قيد الترقية ضمن نسبة الاختيار وفى حدود ٤٠ ٪ منها على ذوى المؤهلات المتوسطة فى الكادر الفنى العالى دون الكادر الادارى فأصبحت المادة تقضى بأنه «تجوز الترقية من أعلى درجة فى الوزارة أو المصلحة من الكادر الفنى المتوسط الى الدرجة التالية لها فى الكادر الفنى العالى فى حدود النسبة المخصصة للاختيار بشرط أن يكون الموظف قد حصل على درجة جيد فى العامين الاخيرين من مدة وجوده فى الدرجة التى يرقى منها والا يزيد نصيب ذوى المؤهلات المتوسطة على ٤٠ ٪ من النسبة المخصصة للاختيار ويعمل بهذه القواعد عند الترقية لأية درجة أعلى .

كما تجوز الترقية من أعلى درجة فى الوزارة أو المصلحة من درجات الكادر الكتابى الى الدرجة التالية لها فى الكادر الادارى فى حدود النسبة المقررة للاختيار بشرط أن يكون الموظف قد حصل على درجة جيد فى العامين الأخيرين من مدة وجوده فى الدرجة التى يرقى منها والا يزيد نصيب ذوى المؤهلات المتوسطة على ٤٠ ٪ من النسبة المخصصة للترقية بالاختيار » ثم لما اراد المشرع تعديلها بالقانون رقم ٥٧٩ سنة ١٩٥٣ بعد تعديل تقدير الكفاية بجعلها بالدرجات الحسابية بعد أن كانت بالدرجات اللفظية ، ابقى النص كما هو بفقرتيه بعد أن

حذف من كل فقرة فيهما اشتراط الحصول على درجة جيد فى العامين الأخيرين من مدة وجود الموظف فى الدرجة المرقى منها •

ويستفاد من استطراد هذه النصوص واستقرائها أن المشرع كان يرى عند اصدار القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ أن يظل قيد قصر ترقية ذوى المؤهلات المتوسطة فى حدود ٤٠ ٪ من نسبة الاختيار يلاحقهم عند الترقية مستقبلا الى أية درجة من درجات الكادرين العالىوالادارى، ثم عدل عن ذلك وعمد الى تعديل المادة ٤١ منه بالقانون رقم ١٤٢لسنة ١٩٥٣ فقصر ملاحقة هذا القيد مستقبلا على ذوى المؤهلات المتوسطة عند ترقيتهم الى أية درجة من درجات الكادر الفنى العالى وأصبح هذا القيد لاينطبق فى شأن ذوى المؤهلات المتوسطة الا عند ترقيتهم الى الكادر الادارى بادىء الأمر ، وبعد ذلك ينطلقون فى الترقية فى درجات هذا الكادر دون قيد أو شرط ولا تحدهم أية نسبة من درجات الاختيار أو الأقدمية بل يصبحون وكأنهم فى الكادر الادارى من بادىء الأمر •

ولا حجية لما أثير من أن قيد قصر الترقية فى اطار ٤٠ ٪ من نسبة الاختيار يظل يلاحق ذوى المؤهلات المتوسطةعند ترقيتهم الى أية درجة من درجات الكادر الفنى العالى أو الادارى وأنه لا محل للتفريق بين الموجودين منهم فى الكادرين ، لانتفاء الحكمة من هذا التفريق ، ذلك أنه فضلا عن أن النص صريح فى قصر هذا القيد على ذوى المؤهلات المتوسطة عند ترقيتهم الى أية درجة من درجات الكادر الفنى العالى دون الكادر الادارى ولا محل للاجتهاد أو استقصاء حكمة التشريع مادام النص صريحا لا لبس فيه ولا غموض ، فان حكمة هذا التفريق ظاهرة وليست خافية ، وآية ذلك أن الكادر الفنى العالى تمتد درجاته الى أعلى الدرجات وهى وظائف مديرى العموم ووكلاء الوزارات فأراد المشرع أن يحول دون وصول ذوى المؤهلات المتوسطة — اذ لم يضع هذا القيد فى شأنهم عند الترقية — الى مثل هذه الدرجات العليا الخطيرة فىمسئولياتها وتبعاتها اذ قد يعجزون عن القيام باعبائها بالكفايةالمطلوبة لثقافتهم المحدودة فى حين ان الكادر الادارى لا تمتد درجاته الى مثل هذا المستوى العالى الخطير فى مسئولياته وتبعاته بل هى لاتزيد كثيرا عن درجات الكادر الكتابى فلم ير المشرع موجبا أو ضرورة تقتضى

وضع هذا القيد فى حق من ينقلون من حملة المؤهلات المتوسطة من الكادر الكتابى الى الكادر الادارى .

(طعن رقم ١٢٢٠ لسنة ٦ ق — جلسة ١٩٦٢/١/٢٠)

قاعـدة رقم (١٣٧)

المبـدأ :

قاعدة الفصل بين الكادرين المتوسط والعالى واعتبار النقل من الكادر الأدنى الى الكادر الأعلى تعيينا جديدا — أجازة ترقية الموظف من أعلى درجة فى الكادر المتوسط أو الكتابى الى الدرجة التالية فى الكادر الفنى العالى أو الكادر الادارى بالتطبيق للمادة ٤١ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفى الدولة استثناء من القاعدة المشار اليها .

ملخص الحكم :

استثناء من قاعدة الفصل بين الكادرين المتوسط والعالى واعتبار النقل من الكادر الأدنى الى الكادر الأعلى تعيينا جديدا ، أجاز القانون ترقية الموظف من أعلى درجة فى الكادر المتوسط أو الكتابى الى الدرجة التالية فى الكادر الفنى العالى أو الكادر الادارى بالشروط وفى الحدود الواردة بالمادة ٤١ من قانون نظام موظفى الدولة ، وغنى عن القول أن مثل هذه الترقية لاتشترط أن يكون الموظف المنقول حاصلا على المؤهل العالى الذى كان يجيز تعيينه فى هذا الكادر ، فترقية مثل هذا الموظف بالتطبيق الواقع لتلك المادة هى فى الواقع من الأمر بمثابة تعيين فى هذا الكادر مع اعفاء الموظف من شرط الحصول على المؤهل العالى .

(طعن رقم ٣٩٩ لسنة ٩ ق — جلسة ١٩٦٦/٥/٢٢)

قاعــدة رقم (١٣٨)

المبــــدأ :

.. الترقية من أعلى درجة فى الكادرين الفنى المتوسط والكــتابى الى الدرجة التالية لها فى الكادر الأعلى — المادة ٤١ من القانون رقــم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ معدلة بالقانون رقم ١٢١ لســنة ١٩٦٠ — تــرخص الادارة فى اجرائها دون تقيد بنسبة معينة لا فى الدرجات ولا فى نصيب ذوى المؤهلات المتوسطة ، ولا بقواعد الترقية بالاختيار •

ملخص الحكم :

يبين من نص المادة ٤١ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ معــدلة بالقانون رقم ١٢١ لسنة ١٩٦٠ أن القانون رقم ١٢١ لسنة ١٩٦٠ قــد استحدث حكما تشريعيا أعطى الادارة بمقتضاه رخصة فى هذه الترقية تعملها دون التقيد بنسبة معينة لا فى الدرجات ولا فى نصيب ذوى المؤهلات المتوسطة منها ودون التقيد بقواعد الترقية بالاختيار للكفــاية ومن ثم فانه متى توافرت فى الموظف الذى يشغل أعلى درجة فى الكادر الأدنى شرط الترقية طبقا للقانون رقم ٢٠٨ لسنة ١٩٥٩ الذى تضمن النص على أن تكون الترقيات فى درجات الكادرين الفنى العــالى والادارى الى الدرجة الثانية وما دونها وفى درجات الكادرين الفنى المتوسط والكتابى بالأقدمية المطلقة فى الدرجة وطبقا للمادة الثالثة من القانون رقــم ١٢١ لسنة ١٩٦٠ اذا كان يشغل الدرجة الرابعة فان ترقيته الى الــدرجة التالية فى الكادر الأعلى تضحى ملاءمة تقديرية ترجع الى مطلق اختصاص الادارة بحسب ماتراه محققا لصالح العمل ولا يحدها الا عيب اســاءة استعمال السلطة •

(طعــون ارقام ١٢٧٢ ، ١٢٩١ ، ١٤٨٠ لسنة ١٠ ق — جلســة ١٩٦٦/٦/٢٦)

قاعـــدة رقم (١٣٩)

المبـــــدأ :

الترقية من أعلى درجة فى الكادرين الفنى المتوسط والكتـــابى الى الدرجة التالية لها فى الكادر الأعلى ــ المقصود بأعلى درجـــة فى هـــذا الخصوص أعلى درجة فى الوزارة أو المصلحة ، لا أعلى درجة من درجات الجدول الملحق بالقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ، والمقصود بالمصلحة هى الوحدة القائمة بذاتها المستقلة بوظائفها ودرجاتها وأقدميات مـــوظفيها، أيا كان اسمها ــ تحديد المصلحة مرده الى القانون أو الميزانية •

ملخص الحكم :

أن المقصود بأعلى درجة فى الكادرين الفنى المتوســـط والكتابى بالتطبيق لحكم المادة ٤١ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأننظام موظفى الدولة هو أعلى درجة فى هذين الكادرين فى الوزارة والمصلحة ولو كانت أدنى من أعلى درجة فى جدول الدرجات والمرتبات رقـــم ٣ الملحق بقانون نظام موظفى الدولة وأن المقصود بالمصلحة بالتطبيق لحكم المادة ٤١ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ هو الوحدة التى تنتظم طائفة من موظفى وزارة ما تكون قائمة بذاتها ومنفصلة عن سائر الفـــــروع بالوزارات انفصالا من مقتضاه استقلالها بوظائفها ودرجاتها وأقدميات الموظفين الذين ينتمون اليها سواء أطلق عليها اسم مصلحة أو أى اسم آخر ومن الأمور المسلمة أن تحديد ذلك مرده الى القانون أولا ثم الى تقسيم الميزانية اذا لم يكن القانون مفصحا •

(طعـــون ارقام ١٢٧٢ ، ١٢٩١ ، ١٤٨٠ لسنة ١٠ ق ــ جلســـة ١٩٦٦/٦/٢٦)

الفرع الثانى

الترقيــة والمؤهــل

اولا ــ مدى ترقية الموظف غير المؤهل :

قاعــدة رقم (١٤٠)

المبـــــدأ :

الأصل أنه لايجوز طبقا للمادة ٣٥ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ترقية الموظف غير المؤهل الى أعلى من الدرجة الخامسة ــ أجازة هذه المادة استثناء ترقية الموظفين غير المؤهلين الذين بلغوا الــــدرجة الخامسة فعلا أو جاوزوها عند صدور القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ الى الدرجة التالية لدرجتهم فقط ــ الترقية فى هذه الحالة جــوازية حجة ذلك •

ملخص الحكم :

أن المستفاد من نص المادة ٣٥ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ أن القانون وضع حدا أعلى لسلم الدرجات بالنسبة للمـــــوظفين غير الحاصلين على مؤهلات دراسية حفظا للمستوى الـــــوظيفى ، وكانت الدرجة السادسة هى الحد الذى وضعته الحكومة أولا ، ثم رأىالبرلمان التوسعة على هؤلاء الموظفين فرفع هذا الحد الى الدرجة الخامســـة ، أى أن الاصل الا يتعدى الموظف غير المؤهل الدرجة الخامسة ، الا انه لما كانت هناكطائفة من هؤلاء الموظفين بلغوا الدرجة الخامسة فعــلا أو جاوزوها الى الدرجة التالية لها عند صدور القانون رقم ٢١٠ لســـــنة ١٩٥١ ، فقد رؤى ــ استثناء من الاصل العام ــ جواز ترقيتهــم الى الدرجة التالية لدرجتهم فقط • وليس من شك فى أن هذه الترقيـــة ــ وهى استثناء من الاصل ــ انما هى جوازية متروك تقديرها للجهـــــة الادارية على ما هو ظاهر من صريح نص المادة ٣٥ السالفة الذكــر ،

فضلا عن الحكمة التى استهدفها المشرع من تقرير الحكم الذى تضمنته هذه المادة ، وهى المحافظة على المستوى الوظيفى ، ومن ثم لم يجعل القانون للموظفين الحاليين غير المؤهلين سبيلا للترقية الا بالقدر الذى تراه الجهة الادارية محققا للمصلحة العامة ، أى أن يكون الموظف جديرا بأن يرقى الى الدرجة التالية لوظيفته .

(طعن رقم ٥٤ لسنة ٤ ق — جلسة ١٩٥٩/٢/١٤)

ثانيا : ترقية الحاصلين على شهادة اتمام الدراسة الابتدائية :

قاعدة رقم (١٤١)

المبدأ :

الحاصلون على شهادة اتمام الدراسة الابتدائية أو ما يعادلها — عدم جواز ترقيتهم الى أعلى من الدرجة الثالثة اعتبارا من ١٩٥٧/٤/٤

ملخص الفتوى :

كانت المادة ٣٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة تنص على مايأتى :

« الموظفون غير الحاصلين على شهادات دراسية لاتجوز ترقيتهم الى أعلى من الدرجة الخامسة » .

« غير أن من يكون من الموظفين الحاليين فى هذه الدرجة أو فى درجة أعلى منها تجوز ترقيته الى الدرجة التالية لدرجته فقط » .

وقد استبدل بهذه المادة نص آخر بمقتضى القانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ يجرى على الوجه الآتى : « الموظفون غير الحاصلين على شهادات دراسية ، وكذلك الحاصلون على الشهادة الابتدائية أو مايعادلها ،لايجوز ترقيتهم الى أعلى من الدرجة الرابعة ، ومع ذلك تجوز ترقية الحاصلين على الشهادات المذكورة أو مايعادلها الى الدرجة الثالثة على أن تكون

فى النسبة المخصصة للترقية بالاختيار اذا توافرت شروطها ورأت الوزارة استعمال حقها فى ذلك » .

ويستفاد من هذا النص بعد تعديله على الوجه السابق أن المشرع أدخل الحاصلين على شهادة اتمام الدراسة الابتدائية أو مايعادلها ضمن الموظفين الذين لا يندرجون فى مراتب الترقى الى أعلى درجة فى السلم الادارى بل تقف ترقيتهم عند درجة معينة وهى الدرجة الثالثة .

ولما كانت علاقة الموظف بالحكومة علاقة تنظيمية تحكمها القوانين واللوائح المذكورة ومركز الموظف من هذه الناحية مركز قانونى يجوز تغييره فى أى وقت وليس له أن يحتج بأن له حقا مكتسبا فى أن يعامل بمقتضى النظام القديم الذى عين فى ظله ويتفرع عن ذلك أن التنظيم الجديد يسرى على الموظف بأثر حال من تاريخ العمل به ، واعمالا لهذا الاصل لايجوز ترقية الموظفين الحاصلين على شهادة اتمام الدراسة الابتدائية أو مايعادلها الى أعلى من الدرجة الثالثة بغض النظر عن تاريخ تعيينهم فى خدمة الحكومة .

ولا وجه بعد ذلك للقول بجواز ترقية الموظفين الحاصلين على شهادة اتمام الدراسة الابتدائية أو مايعادلها والسابق تعيينهم قبل تاريخ العمل بالقانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ الى الدرجة التالية لدرجتهم التى كانوا عليها فى هذا التاريخ استنادا الى ماورد فى المذكرةالايضاحية لهذا القانون ، ولما كان عليه حال هؤلاء من انطلاق ترقيتهم قبل التاريخ المشار اليه — لاوجه لهذا القول ، لانه ثمرة اجتهاد ولا محل للاجتهاد مع صراحة هذا النص ، وعلى مقتضى ماتقدم لايجوز ابتداء من ٤ من ابريل سنة ١٩٥٧ تاريخ العمل بالقانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ ترقية الموظفين الحاصلين على شهادة اتمام الدراسة الابتدائية أو مايعادلها الى أعلى من الدرجة الثالثة .

(فتوى ٢٤١ فى ١٩٦٠/٣/١٧)

قاعـــدة رقم (١٤٢)

المبــــدأ :

الأحكــام الخاصــة بالمؤهلات الدراسية اللازمة عند التعيين أو الترقية الواردة فى القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ــ سريانها فى ظــل العمل بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ طوال فترة العمل بالقانون رقم١٥٨ لسنة ١٩٦٤ ــ أثر ذلك وجوب تطبيق المادة ٣٥ من القانون رقــم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ معدلة بالقانون رقم ١٢١ لسنة ١٩٦٠ ــ تطبيق هذا النص فى ظل قرار رئيس الجمهورية رقم ٢٢٦٤ لسنة ١٩٦٤ يترتب عليه وضع قيد على ترقية حملة الشهادة الابتدائية بوقف ترقيتهم عند الــدرجة الرابعة المعادلة للدرجة الثالثة القديمة ــ ورود هذا القيد بلفظ عــام يوجب سريانه على جميع من عناهم دون قصره على شاغلى وظائف الكادر المتوسط وحدهم ــ تأكد هذا النظر بما نصت عليه الفقرة د من المــادة الثالثة من القرار الجمهورى رقم ٢٢٦٤ لسنة ١٩٦٤ .

ملخص الفتوى :

انه ولئن كان القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ باصدار قانون نظــام العاملين المدنيين بالدولة قد نص فى مادته الثانية على الغاء القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة الا أن القانون رقم ١٥٨ لسنة ١٩٦٤ قد صدر بوضع أحكام وقتية للعاملين المدنيين بالدولة ناصا فى مادته الأولى على أنه « استثناء من احكام القانون رقم ٤٦ لســنة ١٩٦٤ باصدار قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة يعمل فى شــئون العاملين المدنيين بالدولة الخاضعين لأحكام القانون المذكور اعتبارا من أول يوليو سنة ١٩٦٤ بالأحكام الآتية :

أولا ــ ....

ثانيا ــ تعادل الدرجات المالية للعاملين المدنيين بالدولة فى تاريــخ نفاذ هذا القانون وينقل كل منهم الى الدرجة المعادلة لدرجته المالية ،

وذلك كله بالقواعد وبالشروط والأوضاع التى يصدرها قرار من رئيس الجمهورية .

ثالثا — يتم التعيين والترقية خلال فترة العمل بأحكام هذا القانون وفقا للقواعد الواردة فى القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ المشار اليه مع مراعاة ما يأتى :

٢ — يراعى عند التعيين والترقية المؤهلات الواردة فى القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفى الدولة والقوانين المعدلة له .. » .

ويؤخذ من هذا النص أن الأحكام الخاصة بالمؤهلات الدراسية اللازمة عند التعيين أو الترقية الواردة فى القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ تسرى فى ظل العمل بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ وطوال فترة العمل بأحكام القانون رقم ١٥٨ لسنة ١٩٦٤ ، ومن بين هذه الأحكام مانصت عليه المادة ٣٥ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ معدلا بالقانون رقم ١٢١ لسنة ١٩٦٠ بالآتى « الموظفون غير الحاصلين على شهادات دراسية لايجوز ترقيتهم الى أعلى من الدرجة الرابعة .

أما الحاصلون على الشهادة الابتدائية أو ما يعادلها فتجوز ترقيتهم لغاية الدرجة الثالثة » .

ومفاد هذا النص — فى ظل العمل بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ وطبقا لقرار رئيس الجمهورية رقم ٢٢٦٤ لسنة ١٩٦٤ بشأن قواعد وشروط وأوضاع نقل العاملين الى الدرجات المعادلة لدرجاتهم الحالية — أن المشرع وضع قيدا امام ترقية حملة شهادة الدراسة الابتدائية أو مايعادلها من انطلاقهم الى أعلى الدرجات فى سلم وظائف الجهاز الادارى للدولة ويوقف ترقيتهم عند الدرجة الرابعة وهى المعادلة للدرجة الثالثة فى القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ .

وهذا القيد قد استحدثه القانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ لأول مرة بالنسبة الى حملة هذا المؤهل اذعدل المادة ٣٥ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ على الوجه الآتى « الموظفون غير الحاصلين على شهادات دراسية وكذلك الحاصلون على الشهادة الابتدائية أو ما يعادلها لاتجوز ترقيتهم الى أعلى من الدرجة الرابعة ومع ذلك تجوز ترقية الحاصلين على الشهادة

المذكورة أو ما يعادلها الى الدرجة الثالثة فقط على أن تكون فى النسبة المخصصة للترقية بالاختيار — اذا توافرت شروطها ورأت الوزارة استعمال حقها فى ذلك ».

وقد انتهت الجمعية العمومية للقسم الاستشارى بجلستها المنعقدة فى ٢٤ فبراير سنة ١٩٦٠ الى سريان هذا القيد على جميع العاملين بالجهاز الادارى للدولة أيا كان تاريخ تعيينهم ولو كان سابقا على العمل بالقانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٩ ومهما كان حال هؤلاء من انطلاق ترقيتهم قبل التاريخ المشار اليه (فتوى الجمعية العمومية رقم ٢٤١ المؤرخة فى ١٧ من مارس سنة ١٩٦٠) .

ومن حيث أن القيد الذى تضمنته المادة ٣٥ آنفة الذكر ورد بلفظ عام والعام يجرى على عمومه واطلاقه ما لم يرد ما يخصصه أو يقيد من اطلاقه بذات الأداة التشريعية ومن ثم فان هذا القيد يسرى على جميع من عناهم من العاملين بالجهاز الادارى للدولة سواء كانوا يشغلون وظائف بالكادر العالى أو بالكادر المتوسط ولا يسوغ قصره على الشاغلين منهم لوظائف الكادر المتوسط اذ أن هذا يكون تخصيصا للنص بغير مخصص فضلا عن أن الدرجة الرابعة التى تقف عندها ترقية الحاصلين على هذا المؤهل وحده هى أعلى درجات الكادر المتوسط أى انها الحد الطبعى لهذا الكادر الذى تقف عنده ترقية جميع العاملين الشاغلين لوظائف ولو كانوا حاصلين على مؤهل من شهادة الدراسة الابتدائية ومن ثم يكون المجال الحقيقى لاعمال القيد المذكور هو أساسا فى مقام ترقية العاملين الشاغلين لوظائف الكادر العالى اذ يقف بترقية الحاصلين منهم على شهادة الدراسة الابتدائية أو ما يعادلها عند الدرجة الرابعة بما لا يسمح بمجاوزتهم اياها .

كما يرد هذا القيد على أفراد هذه الفئة من الشاغلين لوظائف الكادر المتوسط عند أعمال الرخصة المنصوص عليها فى المادة ٤١ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ التى تقضى بأنه « يجوز الترقية من أعلى درجة فى الوزارة أو المصلحة من الكادر الفنى المتوسط الى الدرجة التالية لها فى الكادر الفنى العالى ومن الكادر الكتابى الى الدرجة التالية لها فى الكادر الادارى » .

ومما يؤكد هذا النظر ، ما نصت عليه الفقرة « د » من المادة الثالثة من قرار رئيس الجمهورية رقم ٢٢٦٤ لسنة ١٩٦٤ المشار اليه من سريان حكم الفقرة « أ » من هذه المادة الخاص بنقل العاملين الى الدرجات المعادلة على العاملين الحاصلين على الشهادة الابتدائية أو ما يعادلها الذين يشغلون فى أول يولية سنة ١٩٦٤، تاريخ العمل بأحكام هذا القرار الدرجة الثالثة فأعلى ولو توفرت فى شأنهم شروط الفقرة « ب » من المادة ذاتها وهى الخاصة بنقل العاملين الى درجات أعلى بالشروط الواردة فيها اذ معنى هذا أن المشرع عندما قرر نقل العاملين الموجودين فى الخدمة الى الدرجات الجديدة وجعل الأصل هو نقل هؤلاء العاملين الى الدرجات الجديدة بحسب التعادل المالى الذى حدده الجدول الأول المرافق لقرار رئيس الجمهورية المتقدم ذكره وفقا للفقرة « أ » من المادة الثالثة سالفة الذكر وأوجب نقل من أمضوا مددا معينة فى درجاتهم حتى ٣١ من أكتوبر سنة ١٩٦٤ الى الدرجات التالية للدرجات المعادلة لدرجاتهم وفقا للفقرة « ب » من تلك المادة استثنى من ذلك حملة شهادة الدراسة الابتدائية أو ما يعادلها من الشاغلين للدرجات الثالثة القديمة فأعلى فلم يجز انطلاقهم الى أعلى من الدرجات التى وقفوا عندها بحكم القيد سالف الذكر تأكيدا لاستمرار هذا القيد وسريانه فى حقهم وافصاحا عن رغبته فى الابقاء عليه حتى عند النقل الحكمى الذى أجراه بمناسبة تطبيق قانون العاملين الجديد .

ولا حجة فى القول بأن الفقرة « د » من المادة الثالثة من قرار رئيس الجمهورية رقم ٢٢٦٤ لسنة ١٩٦٤ ذكرت حملة شهادة الدراسة الابتدائية أو ما يعادلها الذين يشغلون حاليا « الدرجة الثالثة فأعلى » وبأن هذا يفهم منه جواز أن يكون الحاصل على هذا المؤهل شاغلا لدرجة أعلى من الدرجة الثالثة وتبعا لذلك جواز ترقيته الى أعلى من الدرجة الثالثة فى ظل القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ، لا حجة فى ذلك اذ أن هذا القول مردود بأن القيد الذى استحدثه القانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ الذى سرى بأثره المباشر لم يكن ليتناول من وصلوا الى أعلى من الدرجة الثالثة قبل صدوره وذلك بحكم أثره الحال الذى قضى بتوقفهم عند هذا الحد ابتداء من تاريخ نفاذه .

لذلك انتهى الرأى الى عدم جواز ترقية السيد / ... الحاصل على شهادة تعادل شهادة الدراسة الابتدائيـــة الى أعلى من الدرجـــة الرابعة الجديدة فى الكادر العالى .

(فتوى ٣٦٥ فى ١٩٦٦/٤/١٢)

الفرع الثالث

الترقية الى درجة وظيفة متميزة تقتضى تأهيلا خاصا

أولا : من الوظائف ما يقتضى حسب تخصيص الميزانية تأهيـــلا خاصا وصلاحية معينة :

قاعـــدة رقم (١٤٣)

المبـــــدأ :

تحديد الميزانية للوظائف المختلفة وتعيين درجاتها وتوزيعها انمـــا يقوم على أساس من المصلحة العامة ــ وجود نوعين من الـــوظائف : الأولى تتميز بطبيعتها فتقتضى حسب تخصيص الميزانية تأهيلا خاصـــا وصلاحية معينة ، والثانية لا تتميز بطبيعتها بهذا التمييز ــ وجـــوب مراعاة هذا الفارق فى اجراء الترقية ولو كانت بالأقدمية ــ أعمـــــال الأقدمية فى الترقيـــة على اطـــلاقها لا يكون الا فى النـــوع الثانى دون الأول ــ كيفية اعمال الأقدمية فى وظائف النوع الاول .

ملخص الحكم :

أن تحديد ميزانية الدولة للوظـــائف المختلفة وتعيين درجـــاتها وتوزيعها فى كل وزارة أو مصلحة انما يقوم على أساس من المصـــلحة العامة وفقا لاحتياجات المرافق بما يكفل سيرها على الـــوجه الأمثل ، غير أن من الوظائف ما هو متميز بطبيعته بما يقتضى بحسب تخصيص

الميزانية له تأهيلا خاصا وصلاحية معينة ، بحيث لايقوم أفرادالمرشحين بحسب دورهم في الأقدمية بعضهم مقام البعض الآخر في هذا الشأن ، ومنها ما ليس متميزا بطبيعته هذا التمييز الخاص ، مما لا مندوحة معه من مراعاة هذا الفارق الطبيعي عند اجراء الترقية حتى بالنسبة لما يجب أن يتم منها بالأقدمية بالتطبيق للمواد ٣٨ و ٣٩ و ٤٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة • ذلك أن أعمال الأقدمية في الترقية على اطلاقها لايكون بدآهة الا في النوع الثاني من الوظائف ، أما بالنسبة الى النوع الأول فلا يمكن أعمال الأقدمية على اطلاقها والا كان ذلك متعارضا مع وجه المصلحة العامة الذى قصدت اليه الميـزانية من هذا التخصيص ، بل تجد الأقدمية حدها الطبعي في اعمال اثرهـا فيما بين المرشحين الذين يتوافر فيهم التأهيل الخاص والصلاحيةالمعينة اللذان يتطلبهما تخصيص الميزانية ، فلا يرقى مثلا مهندس حيث تتطلب الوظيفة قانونيا أو يرقى كيمائي حيث تتطلب مهندسا أو مجرد مهندس حيث تتطلب الوظيفة تخصيصا في نوع معين من الهندسة وهكذا ، ولو انتظمتهم جميعا أقدمية مشتركة في وحدة ادارية قائمة بذاتها فيخصوص الترقية ، كل هذا مرده الى طبائع الأشيـاء لتحقيق الغـرض الـذى استهدفته الميزانية من تمييز الوظيفة هذا التمييز الخاص •

(طعن رقم ١٩٥ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٥٦/٦/٣٠)

قاعـدة رقم (١٤٤)

المبـــدأ :

تحديد الميزانية للوظائف المختلفة وتعيين درجاتها وتوزيعها يقوم على أساس من المصلحة العامة — وجود نوعين من الوظائف : الأولى تتميز بطبيعتها فتقتضى بطبيعتها بسبب تخصيص الميزانية تأهيلا خاصا وصلاحية معينة ، والثانية لا تتميز بطبيعتها بهذا التمييـز — وجـوب مراعاة هذا الفارق في اجراء الترقية سواء كانت بالأقدمية أو بالاختيار •

ملخص الحكم :

أن تحديد ميزانية الدولة للوظائف المختلفة وتعيين درجاتها وتوزيعها فى كل وزارة أو مصلحة انما يقوم على أساس من المصلحة العامة وفقا لاحتياجات المرافق بما يكفل سيرها على الوجه الأمثل غير أنه من الوظائف ما هو متميز بطبيعته بما تقضي — بحسب تخصيص الميزانية لها — تأهيلا خاصا وصلاحية معينة بحيث لا يقوم أفراد المرشحين بحسب دورهم فى الأقدمية بعضهم مقام البعض الآخر فى هذا الشأن ، ومنها ما ليس متميزا بطبيعته هذا التمييز الخاص بما لا مندوحة معه من مراعاة هذا الفارق الطبيعي عند اجراء الترقية سواء أكانت الترقية بالأقدمية أو بالاختيار وحتى بالنسبة الى ما يجب أن يتم منها بالأقدمية أو بالاختيار ذلك أن أعمال الأقدمية فى الترقية أو المفاضلة فى الاختيار على اطلاقه لا يكون بداهة الا فى النوع الثانى من الوظائف أما بالنسة الى النوع الأول فلا يمكن أعمال الأقدمية أو الاختيار على اطلاقه ، والا كان ذلك متعارضا مع وجه المصلحة العامة التى قصدت اليه الميزانية من هذا التخصيص بل تجد الأقدمية أو الاختيار حدها الطبيعي فى أعمال أثرها فيما بين المرشحين الذين يتوافر فيهم التأهيل الخاص والصلاحية المهنية التى يتطلبها تخصيص الميزانية فمثلا لا يرقى مهندس حيث تتطلب الوظيفة قانونيا ولو انتظمهم جميعا أقدمية مشتركة فى وحدة ادارية قائمة بذاتها فى خصوص الترقية .

ومن حيث انه بمطالعة مشروع ميزانية مركز تسجيل الآثار للسنة المالية ٦٣ / ١٩٦٤ تحت عنوان الباب الأول — مرتبات وأجور ، يبين أن الجهة الادارية قد اقترحت بالنسبة لوظائف الكادر الفنى العالى ثلاث اقتراحات . الأول تغيير لقب وظيفة كبير الأثريين من الدرجة الأولى الى مساعد كبير الأثريين اتساقا مع التسلسل الوظيفى للدرجات والثانى انشاء درجة فنية عليا لرئيس قسم النشر (وهى الدرجة موضوع المنازعة الحالية) والثالث تغيير ألقاب بعض الوظائف منها رئيس قسم التصوير من الدرجة الثالثة الى وكيل القسم الأعلى ورئيس قسم الرسم ورسام من الدرجة الرابعة الى وكيل القسم الفنى ومهندس على التوالى وأمين مكتبة من الدرجة الخامسة الى أثرى كما يبين من

الاطلاع على ميزانية المركز المذكور على السنة المالية ١٩٦٣ / ١٩٦٤ أنه ورد بها ثلاث درجات ثالثة لوظائف رئيس القسم العلمى ورئيس قسم النشر يليها فى التدرج الهرمى أربع درجات رابعة لوظائف رسام وأثرى أول ومهندس ووكيل القسم الفنى يليها أيضا فىذات التـدرج الهرمى النازل ثانى درجات خاصة لوظائف مهندس وأمين مكتبة وأثريات ورئيس وحدة التصوير ورئيس وحدة الرسم •• والمستفاد مما تقـدم أن ميزانية مركز تسجيل الآثار قد انتظمت الدرجات المالية به ورتبتها فى تسلسل هرمى يدل على التجانس فى طبيعة وظائفه وأن ما ورد بهـا من مسميات للوظائف وتحديد درجاتها لم يقصد الى تخصيص أى منها أو تمييزها عن غيرها من وظائف المركز بما يضفى عليها ذاتية مسـتقلة تخرجها عن دائرة الدرجات التى يشملها السلم الهرمى الذى تـرتبه الميزانية بل تقتصر دلالة هذه التسمية على مجرد تحديد الدرجات التى يشغلها الموظفون القائمون على العمل بالمركز ومن ثم لا يصدق عـلى وظيفة رئيس قسم النشر وصف الوظيفة المتميزة التى تتطلب فى شاغلها تأهيلا خاصا وصلاحية معينة بذاتها ولا يغير من ذلك ما ورد فى مذكرة كبيرة الأثريين المؤرخة ٢٩ من أغسطس سنة ١٩٦٤ بشأن شروط شغل تلك الوظيفة واختصاصات القائم بها لأن هذه المذكرة ليس من شـأنها أن تعدل من قواعد ربط الميزانية بما يغير من طبيعة الوظائف ويجعلهـا متميزة على خلاف ما ورد بالميزانية — وعلى ذلك وجب أن تجـرى الترقية الى تلك الوظيفة بالأقدمية المطلقة من بين شاغلى الدرجةالسابقة بالتطبيق لنص المادة ٢١ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بنظامالعاملين المدنيين بالدولة التى تقضى بأن تكون الترقيات بالأقدمية المطلقة لغاية الترقية الى الدرجة الثالثة •

(طعنى رقمى ١٠٩٨ لسـنة ١٤ ق ، ٧٦ لسنة ١٥ ق — جلسـة ١٩٧٣/٥/١٣)

ثانيا : فى الترقية الى درجة الوظيفة التى تحتاج الى تأهيل خاص لايقوم افراد المرشحين بعضهم مقام بعض الا اذا توافر ذلك التأهيل فيهم جميعا ، ولا وجه اذن للقول بان الأقدم قد تخطى مادام لم يستوف ذلك التأهيل الخاص :

قاعدة رقم (١٤٥)

المبدأ :

عدم جواز تخطى الاقدم الى الاحدث الا اذا كان الاخير هو الاصلح — من الوظائف ما هو متميز بطبيعته بما يقتضى تأهيلا خاصا وصلاحية معينة بحيث لايقوم أفراد المرشحين بعضهم مقام بعض الا اذا توافر ذلك فيهم جميعا .

ملخص الحكم :

أن الترقية بالاختيار هى فى الأصل من الملاءمات المتروكة لتقدير الادارة بما لا معقب عليها من القضاء الادارى ، مادام خلا هذا التقرير من اساءة استعمال السلطة ، وهذا الأختيار يجد حده الطبيعى فى انه لايجوز تخطى الأقدم الى الأحدث الا اذا كان هذا الأخير هو الاصلح — الا أن من الوظائف ما هو متميز بطبيعته بما يقتضى تأهيلا خاصا وصلاحية معينة ، بحيث لا يقوم أفراد المرشحين بعضهم مقام البعض الآخر فى هذا الشأن الا اذا توافر ذلك جميعا ، فلا يرقى مثلا مهندس حيث تتطلب الوظيفة قانونيا أو محاسبا ، أو يرقى كيميائى حيث تتطلب الوظيفة مهندسا ، ومجرد مهندس حيث تتطلب الوظيفة تخصيصا فى نوع معين من الهندسة وهكذا ، ذلك أن تخصيص الوظائف وتمييزها أنما يقوم على أساس من المصلحة العامة بما يكفل سير المرفق على الوجه الأمثل ، وقد يستفاد هذا التخصيص والتمييز من تحديدالميزانية وأوصافها أو من قاعدة تنظيمية عامة مقررة فى هذا الشأن .

(طعن رقم ٨٧٨ لسنة ٣ ق — جلسة ١٩٥٧/١١/٢)

قاعــدة رقم (١٤٦)

المبـــدأ :

التزام ترتيب الأقدمية فى الترقية — محله أن تكون التــرقية فى نسبة الأقدمية والى درجات وظائف متعددة من نوع واحد فى طبيعتها — لا وجه لهذا الالتزام اذا كانت الترقية الى درجة وظيفة مخصصة ممـا يقتضى أعمال الاختيار فى التعيين فيها قبل النظر فى الترقية اليها ٠

ملخص الحكم :

أن التزام الأقدمية فى النسبة المقررة لها انما يكون فى الترقيات التى تتم الى درجات وظائف متعددة من نوع واحد طبيعتها ، ولايمكن أن يجرى على ترقية الى درجة وظيفة وحيدة بذاتها فى الميزانية لها من الطبيعة الخاصة والمقومات ما استدعى تعيين ذاتية الوظيفة وتخصيص درجة معينة لها بما يستوجب ابتداء أعمال الاختيار للتعيين فيها قبـل النظر فى الترقية اليها ٠

(طعن رقم ٤١٩ لسنة ٤ ق — جلسة ١٩٥٩/٦/١٣)

ثالثا : بعض الامثلة على وظائف تحتاج الى تأهيل خاص :

قاعــدة رقم (١٤٧)

المبـــدأ :

يمتنع على غير من توافر فيه التأهيل الخاص استحقاق الترقية اليها مثال — مصلحة الأرصاد الجوية — اذا خلت درجة فى القســم الخاص بأعمال الرصد فانه لا يجوز الترقية اليها الا من بين الموظفين التابعين للقسم المذكور لانهم وحدهم هم الذين تتوافر فيهم الصلاحية المطلوبة — وظيفة كبير المراجعين بمصلحة الأرصاد الجوية لا يتولاها الا من تقلب فى وظائف الرصد الجوى ٠

ملخص الحكم :

ان مصلحة الارصاد الجوية قد راعت منذ العمل بالميزانيــة عن السنة المالية ١٩٥٥/١٩٥٦ ترتيب الوظائف فى الميزانية بحيث يجرى على أساس طبيعة الأعمال بالوظائف الموجودة بالمصلحة المذكورة وطبقا لما تقدم جعلت وظائف الكادر الفنى المتوسط قسمين :

القسم الأول — فئة (أ) ويشمل الوظـائف المخصصة للقـائمين بأعمال الرصد الجوى المختلفة والقسـم الثـانى فئة (ب) ويتنـاول الوظائف الفنية الأخرى كوظائف الميكانيكيين والرسامين وغيرها وذلك لاختلاف طبيعة الوظائف فى هذين القسمين على النحو السابق ايضاحه، وهذا التوزيع واضح فى تخصيص وظائف عمليات الرصد تخصيصـا متميزا بطبيعتـه • ويؤكد ما جرى عليه العمل فى هذه المصـلحة من اشتراط تأهيل خاص ومرانة معينة فيمن يتولى وظائف الرصد الجوى، وهى صلاحية غير متحققة فيمن يشغل وظائف القسم الثانى •والوظيفة — مثار المنازعة — مخصصة لكبير المراجعين فلا يتولاها الا من تقلب فى وظائف الرصد الجوى وتهيأت له الخبرة العملية المطلوبة لتقلدها ، ومادامت هذه الوظيفة بحسب تخصيص الميزنية لها — مميزة تميـزا خاصا يجعل اقتضاء تأهيل معين فيمن يتولاها أمرا لا مندوحة منـه ، فانه يمتنع على غير من يتوافر فيه هذا التأهيل الخـاص اسـتحقاق الترقية اليها ، ولو انتظمته مع المتنافسين عليها أقدمية مشتركة فى وحدة ادارية واحدة ، وعلى مقتضى ما تقـدم اذا خلت درجـة فى القسـم — أ — الخاص بأعمال الرصد ، فانه لا يجوز الترقية اليها الا من بين الموظفين التابعين للقسم المذكور لأنهم وحدهم هم الذين تتوافر فيهم الصلاحية المطلوبة •

ومن حيث ان الثابت من الأوراق ان الدرجات موضوع النزاع هى من درجات القسم الأول فئة — أ — وظـائف عمليـات الرصـد ومخصصة من ثم لوظيفة كبير مراجعين فانه لا يحقق للمدعى وهـو يشغل وظيفة رسام بالقسم الثانى فئة — ب — الـوظائف الفنيـة الأخرى ، أن يطالب بالترقية الى احداها ويكون طلبه الغـاء القـرار الصادر بترقية ثلاثة من المراجعين الذين يشغلون الدرجة السادسـة

فى القسم الأول فئة أ بحسب ترتيب أقدميتهم غير قائم — والحالة هذه — على أساس سليم من القانون مستوجب الرفض •

(طعن رقم ١٥ لسنة ٨ ق — جلسة ١٤/١/١٩٦٥)

قاعدة رقم (١٤٨)

المبدأ :

ترقية الى الدرجة الثانية المخصصة فى الميزانية لوظيفة وكيل بلدية بورسعيد التى كانت فى الميزانية السابقة ذات درجة ثالثة — تكون ترقية الى وظيفة متميزة اذا تمت خلال فترة سريان القانون رقم ٥٣٠ لسنة ١٩٥٤ فلا يتقيد فيها بقواعد الترقية بالأقدمية — شغل هذه الوظيفة ودرجتها بمهندس — صحيح مادام قرار لجنة شئون الموظفين خاليا من الانحراف قائما على أساس من الحيدة •

ملخص الحكم :

ان مفاد التنظيم الذى احتواه القانون رقم ٥٣٠ لسنة ١٩٥٤ الخاص بتنظيم وزارة الشئون البلدية والقروية انه يهدف الى تخصيص الوظائف المتميزة بطبيعتها وشغلها بمن يتوافر فيهم صلاحية معينة وتأهيل خاص بحيث لا يقوم أفراد الموظفين بعضهم مقام البعض الآخر فى هذا الشأن الا اذا توافر فيهم التأهيل الخاص ، ذلك أن تخصيص الوظائف وتميزها انما يقوم على أساس من المصلحة العامة بما يكفل حسن سير المرفق العام على الوجه الآمثل • ولما كانت وظيفة وكيل المدير العام لبلدية بورسعيد لها اهميتها • اذ عند غياب مدير البلدية ينوب عنه وكيله ، ويكون له فى هذه الحالة اختصاص المدير وسلطته كما تفيد ذلك الفقرة الأخيرة من المادة ٤٩ من القانون ١٤٨ لسنة ١٩٥٠ فلا تثريب على جهة الادارة اذا رأت فى المجال الزمنى للقانون رقم ٥٣٠ لسنة ١٩٥٤ المومأ اليه شغل وظيفة وكيل مدير البلدية بمن تراه ، بحسب ثقافته ، يعنى مع أعمال البلدية بحسبان أن أعمال بلدية بورسعيد وفقا لقانون انشائها واختصاص مديرها الذى

يعاونه وكيله فى جميع أعماله وينوب عنه فى حالة غيابه تتعلق بمشروعات عمرانية هامة تنهض بشتى المرافق العامة ، قوام وعصب هذه وتلك الطابع الهندسى مما حدا بلجنة شئون الموظفين حرصا على صالح العمل وأهميته لما تتطلبه ادارة المرافق العامة البلدية من مراعاة الدقة فى اختيار الأشخاص الذين يقومون بأعباء الوظائف الرئيسية فيها ، اذ تقترح وجوب شغل وظيفة وكيل مدير البلدية بمهندس وقد اعتمد اقتراحها الوزير ، وبهذا اصطبغت تلك الوظيفة بطبيعة متميزة وقتئذ بحيث أصبح لا يجوز شغلها بغير مهندس ، وهو ما ليس متوافر لدى المدعى •

فاذا كانت الأوراق خالية مما يفيد انحراف لجنة شئون الموظفين بسلطتها العامة عن جادة الطريق السوى وعن الحيدة المفروضة فى اعضائها بحكم تشكيلها ولم ينطو قرار وزير الشئون البلدية والقروية على أية شائبة من اساءة استعمال السلطة فمن ثم يكون القرار المطعون فيه والحالة هذه قد صدر مبرأ من أى عيب •

(طعن رقم ٣٤٥ لسنة ٤ ق — جلسة ١٩٦٠/٤/٩)

الفصل الخامس

موانع الترقية

الفرع الأول

أثر تقدير الكفاية بدرجة ضعيف على الترقية

أولا : التخطى يكون على أثر تقديم تقريرين سنويين بمرتبة ضعيف :

قاعـــدة رقم (١٤٩)

المبــــدأ :

لا يجوز التخطى فى الترقية طبقا للمادة ٤٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة المعدلة بالقانون رقم ٥٧٩ لسنة ١٩٥٣ الا اذا قدم عن الموظف تقريران سنويان متتاليان بدرجة ضعيف ـــ تضمن المادة ٢ من القانون رقم ٥٧٩ لســنة ١٩٥٣ حكمــا يقضى بالخروج على هذه القاعدة بالنسبة للترقيات التى تجرى خلال الســنة التى تبدأ من ١٩٥٤/٣/١ وذلك بالاكتفاء بتقرير واحد ـــ قصر هــذا الحكم على الترقية بالاختيار دون الترقية بالاقدمية وحالات التخطى بسبب ضعف الموظف ٠

ملخص الحكم :

ان المادة ٤٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظـــام موظفى الـــدولة كانت تنص على انه « فى التـــرقيات الى الدرجـــات المخصص منها نسبة للأقدمية ونســـبة أخرى للاختيار يبـــدأ بالجزء المخصص للترقية بالأقدمية ويرقى فيه أقدم الموظفين ، ويشترك فى هذا الجزء الحاصلون على درجتى جيد ومتوسط ، مع تخطى الضعيف اذا

كان قد قدم عنه ثلاثة تقارير سنوية متتالية بدرجة ضعيف • أما النسبة المخصصة للترقية بالاختيار فلا يرقى اليها الا الحائزون على درجة جيد فى العامين الاخيرين من مدة وجودهم فى الدرجة التى يرقون منها ، وتكون ترقيتهم أيضا بالأقدمية فيما بينهم ••• » وفى ٣٠ من نوفمبر سنة ١٩٥٣ صدر القانون رقم ٥٧٩ لسنة ١٩٥٣ بتعديل بعض أحكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ المشار اليه • وأدخل تعديلا جوهريا على نص الفقرتين المذكورتين من المادة ٤٠ ، فأصبح نصهما الجديد هو : « فى الترقيات الى الدرجات المخصصة منها نسبة للأقدمية ونسبة أخرى للاختيار يبدأ بالجزء المخصص للترقية بالأقدمية ويرقى فيه أقدم الموظفين مع تخطى الضعيف اذا كان قد قدم عنه تقريران سنويان متتاليان بدرجة ضعيف ، أما النسبة المخصصة للترقية بالاختيار فتكون الترقية اليها حسب درجات الكفاية فى العامين الأخيرين » • وفى ٤ من أبريل سنة ١٩٥٧ صدر القرار بقانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ ، وأدخل تعديلا جديدا على هاتين الفقرتين ، فأصبح نصهما كالآتى : « فى الترقيات الى الدرجات المخصصة منها نسبة للأقدمية ونسبة أخرى للاختيار ، يبدأ بالجزء المخصص للترقية بالأقدمية ويرقى فيه أقدم الموظفين مع تخطى الضعيف اذا كان قد قدم عنه تقريران سنويان متتاليان بدرجة ضعيف ، أما النسبة المخصصة للترقية بالاختيار فتكون خاضعة لتقديرلجنة شئون الموظفين، دون التقيد بترتيب الأقدمية فى ذات مرتبة الكفاية ، على أن يكون الاختيار أولا من الحائزين على مرتبة ممتاز فى العامين الأخيرين ، وفى حالة عدم توافر عددهم بالنسبة الى الدرجات الخالية يكون الاختيار فى الدرجات الباقية من الحائزين على مرتبة جيد • ويضاف الحائزون على مرتبة ممتاز فى أحدى السنتين الى مرتبة جيد ويسرى عليهم حكمها » • وقد جاء بالمذكرة الايضاحية للقانون رقم ٥٧٩ لسنة ١٩٥٣ عن تعديل المادة ٤٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ : « ولما كانت درجات الكفاية حسب النظام الجديد بالأرقام الحسابية لن يعمل بها الا فى التقارير التى ستعد فى فبراير سنة ١٩٥٤ فان التقارير السنوية الحالية يظل العمل بها وبنظامها الحالى حتى آخر فبراير سنة ١٩٥٤، واعتبارا من أول مارس يسرى العمل فى الترقية بالاختيار بالتقارير السرية السنوية التى تعد بالأرقام الحسابية وفقا للنظام الجديد ،

ويكتفى بتقرير واحد طيلة العام الأول لهذه التقارير ، وبعد ذلك تكون ترقية الموظفين حسب ترتيب درجات الكفاية الحاصلين عليها فى العامين الأخيرين من مدة وجود الموظف فى الدرجة المرقى منها وذلك اعمـالا للقاعدة العامة الواردة فى الفقرة الثانيـة من المادة ٤٠ » • وغنى عن البيان أن هذا التعديل الذى أصاب حكم المادة ٤٠ قد جاء بتنظيم وقتى قاصر على مجال الترقية بالاختيار للكفاية ، وهو مجال الفقرة الثانية وحدها من هذه المادة ، دون أن ينصرف الى مجـال الفقـرة الأولى المتعلقة بالترقية بالأقدمية وحالات التخطى بسبب ضعف الموظف •

(طعن رقم ٦٨١ لسنة ٣ ق — جلسة ١٩٥٩/٢/٢١)

قاعـدة رقم (١٥٠)

المبـــدأ :

تخطى الموظف فى الترقية بناء على تقـريرين متتاليين بـدرجة ضعيف — صحيح ولو كان التقريران باطلين مادام انهما كفيلان باعطاء لجنة شئون الموظفين صورة بارزة عن حالة الموظف تقتضى حتما تخطيه فى الترقية ويمكن أن تستمد هى بذاتها من ملف خدمته •

ملخص الحكم :

انه ولئن كان لا مندوحة من اهدار التقريرين المقدمين عن المدعى عن سنتى ١٩٥٢ ، ١٩٥٣ لأن أولهما لم يستوف الشرائط القانونية وهو على أية حال مؤرخ ٢٤ من أغسطس سنة ١٩٥٢ أى قبل السنة بل ولما تكن السنة قد قاربت على الانتهاء ، وأما ثانيهما وهو تقرير سنة ١٩٥٣ فذلكلما شابه من عيب شكلى وهو خلوه من توقيع المدير المحلى ، بيد أن هذين التقريرين مع ماشابهما من عيوب كانا كفيلين باعطاء لجنـة شئون الموظفين صورة بارزة عن حالة المدعى تقتضى حتمـا تخطيه فى الترقية ، وهذه الصورة لو لم تستمدها اللجنة من هـذين التقريرين لكانت استمدتها هى بذاتها من ملف خدمة المدعى بما حواه من جزاءات وتحقيقات ، وعلى أساس أن التقريرين المذكورين وأن فقدا صفتهما

كتقارير استوفت الشرائط القانونية الا انهما لا يفقدان صفتهما كرأى بالتقرير عن حالة المدعى من رئيسه المباشر ورئيس مصلحته ، ومن ثم فانه اذا كانت لجنة شئون الموظفين لم تفطن الى بطلان التقريرين مما جعلها تستند اليهما فى تخطى المدعى الا أن قرارها مع ذلك صحيح بالاستناد الى ملف خدمته ولا يعيب قرارها أن تكون قد استندت فيه الى تقريرين شابهما عيب شكلى مادام فى الأوراق ما يبرر قرار اللجنة اذ أنها لو لم تستند الى التقريرين لاستندت الى الملف ولما اختلف قرارها فى الحالتين •

(طعن رقم ٧٢٩ لسنة ٥ ق — جلسة ١٩٦١/٤/١)

ثانيا : عدم تقدير الكفاية لا يصلح حجة للابعاد عن الترشيح للترقية :

قاعـدة رقم (١٥١)

المبـــدأ :

تخطية الموظف فى الترقية بحجة عدم تقدير كفايته أو بحجة ارجاء النظر فى هذا التقدير — مخالفته للقانون — تقدير الكفاية لازم كأساس للنظر فى الترقية مادام من الممكن اجراؤه قبل النظر فيها •

ملخص الحكم :

ان القانون قد ضبط تقدير كفاية الموظف على سنن معين فى الحدود والأوضاع التى بينها ، وجعل لهذا التقدير أثره الحاسم فى ترقية الموظف ، سواء بالأقدمية أو بالاختيار • والمفروض — بحسب روح القانون — أن تتم هذه التقديرات بالنسبة للموظفين المرشحين عند النظر فى الترقية فلا يجوز — والحالة هذه — أبعاد مرشح حل عليه الدور فى الترشيح للترقية بحجة عدم تقدير كفايته أو ارجاء النظر فيها مادام هذا التقدير لازما كأساس للنظر فى الترقية • ومادام من الممكن اجراؤه ، وهو عن السنة الأخيرة ، قبل النظر فى الترقية ، اذ يترتب على ذلك فوات فرصة الترقية بالنسبة اليه ، وقد يظهر عند تقدير كفايته صلاحيته لها ، فتفوته الترقية بسبب لا دخل لارادته فيه ، بل الواجب عندئذ أن تستوفى لجنة شئون الموظفين عملها أولا

بتقدير كفايته نهائيا عن السنة الأخيرة ، مادام ذلك متاحا ، ولو اقتضى الأمر ارجاء النظر فى الترشيح للترقية ، حتى لا يضار الموظف بدون وجه حق بفوات الترقية فى أوانها وما يترتب على ذلك من تأخير أقدميته بالنسبة الى أقرانه وما يضيع عليه من فروق مالية ، هذا هو الواجب على مقتضى نصوص القانون وروحه ، يؤكد ذلك ما يستفاد من نصوص المواد من ١٠٣ الى ١٠٦ من قانون نظام موظفى الدولة فى شأن الموظفين الذى صدرت فى شأنهم جزاءات تأديبية أو المحالين الى التأديب ولما يفصل فى أمرهم ، فقد راعى المشرع عدم الحاق الضرر بهؤلاء ، اذ احتجز الدرجة للموظف لمدة سنة فى حالة الخصم من مرتبه لغاية خمسة عشر يوما وفى حالة تأجيل العلاوة لذنب اقترفه ، كما احتجز الدرجة للمحالين الى التأديب لمدة سنة الى أن تتم المحاكمة ، فان استطالت لأكثر من ذلك وثبتت عدم ادانة الموظف وجب عند ترقيته حساب أقدميته فى الدرجة المرقى اليها من التاريخ الذى كانت تتم فيه لو لم يحل الى المحاكمة التأديبية • فالأولى — بحسب نصوص القانون وروحه — أن لا يضار الموظف بفوات الترقية عليه فى حينها بسبب عدم قيام لجنة شئون الموظفين باتمام التقديرات النهائية قبل النظر فى الترقية ، الأمر الذى لا دخل لارادة الموظف فيه ، فيكون ترك الموظف فى الترقية لمثل هذا السبب مخالفا للقانون ، متعينا الغاء القرار بتخطيه فى الترقية حتى يعاد النظر فيها بعد اتمام التقديرات للمرشحين جميعا ، فاذا كان قد تم تقديره بعد ذلك وثبتت صلاحيته للترقية ورقى بقرار لاحق ، تعين الغاء قرار تخطيه الأول الغاء جزئيا ، وذلك بارجاع أقدميته فى الترقية الى تاريخ هذا القرار •

(طعن رقم ١٨٢٣ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٥٧/١٢/٧)

قاعدة رقم (١٥٢)

المبـــدأ :

عدم جواز ابعاد مرشح حل عليه الدور فى الترقية بحجة عدم تقدير كفايته •

ملخص الحكم :

ان الترقية بالاختيار ـــ طبقا لما جرى به قضاء هذه المحكمة ـــ تجد حدها الطبيعى فى هذا المبدأ العادل وهو أنه لا يجوز تخطى الأقدم الى الأحدث الا اذا كان الأخير أكثر كفاية أما عند التساوى فى درجة الكفاية فتكون الترقية بالاقدمية بين المرشحين ، وأنه لا يجوز أبعاد مرشح حل عليه الدور فى الترشيح للترقية بحجة عدم تقدير كفايته اذ يترتب على ذلك فوات فرصة الترقية بالنسبة اليه بسبب لا دخل لارادته فيه فضلا عن عدم توافر الدليل القاطع على عدم كفايته •

ومن ثم ولئن كان الثابت من الأوراق أن تقارير كفاية العديد من المرقين عن عامى ١٩٥٤ ، ١٩٥٥ لم تعتمد من لجنة شئون الموظفين فان الثابت أيضا ان تقريرى كفاية المدعى عن هذين العامين لم يتم اعتمادهما كذلك من تلك اللجنة عند اجراء حركة الترقيات المطعون فيها ، ومن ثم فانه ترتيبا على ذلك لا يكون قد توافر للمدعى ـــ وقت اجراء تلك الترقيات ـــ تحقق الدليل الذى شرطه القانون والمرجح لكفايته على المرقين بالقرار المطعون فيه وهم جميعا يسبقونه فى اقدمية الدرجة السادسة الفنية المتوسطة بما يطوع له فى حدود المبادىء السابق ايضاحها الترقية بالاختيار دونهم وبهذه المثابة فان طلب المدعى القائم على الادعاء بحدوث تخطيه له فى الترقيات المطعون فيها يكون والأمر كذلك مفتقرا الى سند يحمل عليه •

(طعن رقم ١٣٠٢ لسنة ١٤ ق ـــ جلسة ١٩٧٣/٤/٢٩)

ثالثا : تقرير الكفاية بمرتبة ضعيف لا يؤتى أثره فى التخطى الا فى السنة التى قدم فيها :

قاعدة رقم (١٥٣)

المبـــدأ :

تقرير سنوى سرى بدرجة ضعيف ـــ التخطى المترتب عليه يكون فى السنة التى قدم فيها ذلك التقرير فمن المتعين التزام حدود نص

المادة ٣١ من قانون موظفى الدولة وعدم مجاوزته بالنسبة لنطاقه الزمنى أو التوسع فى تفسيره •

ملخص الحكم :

ان نص المادة ٣١ من قانون موظفى الدولة صريح فى عبارته من ان التخطى المترتب على تقدير كفاية الموظف بدرجة ضعيف انما يكون فى السنة التى قدم فيها ذلك التقرير واذا كان هذا النص يتضمن نوعا من الجزاء بالغ الأثر بالنسبة للموظف فى حياته الوظيفية من حيث تدرجه فى مدارج السلم الوظيفى فانه — والحالة هذه — يكون من المتعين التزام حدود النص وعدم مجاوزته بالنسبة لنطاقه الزمنى أو التوسع فى تفسيره بحيث ينتهى أمر تطبيقه — كما يتجه الطعن الى أعمال أثره فى عام آخر غير الذى عناه خاصة وأنه من المسلمات أنه لا اجتهاد فى مجال صراحة النص ولا وجه بعد ذلك لما يثيره الطعن من أن هذا النظر — وهو ما اعتنقه الحكم المطعون فيه — يؤدى الى وجود فترة لا يكون تحت نظر الادارة فيها تقرير لكفاية الموظف وهى المدة التالية لديسمبر حتى تاريخ تقديم التقرير التالى ، لا اعتداد بذلك مادام أن الأثر المانع وهو تخطى الموظف فى الترقية انما يجرى اعماله فى نطاقه الزمنى الذى حدده الشارع ورتبه على تقرير الضعف ،ومادام أن تقرير الكفاية الأخيرة لابد من التعويل عليه بالضرورة فى غير الصورة التى اختصها الشارع بهذا النص الخاص وبهذه المثابة فان تقرير كفاية الموظف فى غير حالة الضعف يظل منتجا كافة آثاره حتى تاريخ تقديم التقرير التالى بالنسبة للموظف وهذا الأمر يتفق مع طبائع الأشياء التى توجب الاعتداد بتقرير الكفاية الأخير حيث لايوجد تقرير سواه تستبان منه درجة الكفاية • بل ان الشارع من ناحية أخرى قد ذهب الى أبعد من ذلك حين اعتد بأثر تقرير الضعف فى الحرمان من أول علاوة دورية طبقا لما تنص عليه الفقرة الثانية من المادة ٣٢ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة•

(طعن رقم ١٢٤٥ لسنة ٧ ق — جلسة ١٩٦٥/١/٣١)

رابعا : اذا افتقد التقرير بمرتبة ضـعيف النهـائية كان غير منتج فى تخطى الموظف :

قاعـدة رقم (١٥٤)

المبـــدأ :

التخطى فى الترقية استنادا لحصـول المـوظف على تقـريرين متتاليين بدرجة ضعيف طبقا للمادة ٤٠ من القانون رقم ٢١٠ لسـنة ١٩٥١ ــ عدم جوازه متى كان التقرير غير نهائى بأن لم يستنفد كافة المراحل التى رسمها ونظمها القانون ــ مخالفة أى اجراء جوهرى فى هذا الشأن تهدر من قيمة التقرير وتمنع من ترتيب أى أثر عليه .

ملخص الحكم :

نظرا لما يرتبه القانـون رقم ٢١٠ لسـنة ١٩٥١ على التقـارير السنوية من آثار بعيدة المدى فى مركز الموظف سواء من حيث العلاوات أو الترقيات أو صلته بالوظيفة أوجب أن تمر تلك التقارير على السنن وفى المراحل التى استنها ورسمها ونظمها فاذا اغفل منها أى اجـراء جوهرى ما انتجت تلك التقارير الآثار المترتبة عليها قانونا وقد تكون بالغة الخطر ، ومتى استوفيت التقارير اوضـاعها وأشـكالها ومرت بمراحلها حتى صدر فى شأنها قرار لجنة شئون المـوظفين أصـبحت حصينة من الطعن فيها بأى طريق من طرق الطعن أو السحب واستقرت لذوى الشأن مراكزهم القانونية المترتبـة على تلك التقـارير بحيث لا يجوز بعد ذلك تغييرها سواء الى وضع ادنى أو أعلى ، كما يجب ان تكون هذه التقارير قد أصبحت نهائية حسبما تقدم قبل الأخذ بها فى كل أمر من الأمور التى يرتب القانون عليها أثرا ما سواء فى العلاوات أو الترقيات أو ما يمس صلة الموظف بالوظيفة ولو تم ذلك بوسـاطة اللجنة منعقدة بمناسبة النظر فى تلك الأمور قبل هذا النظر لا بعده ، فاذا كان الظاهر من الأوراق فى خصوصية هذا النزاع أن تمت اجراءات جوهرية خولفت فى شأن تقارير المدعى عن سنتى ١٩٥٣ — ١٩٥٤ بما يهدر من قيمتها ، اذ بعد أن تم وضع درجات الكفاية فى تقرير سـنة

١٩٥٣ اجرى تعديل فى تقدير رئيس المصلحة من غير مختص باجرائه كما ان التقريرين المذكورين قد اعتمدا من لجنة شئون الموظفين بعد اجراء حركة الترقيات المطعون فيها فان هذين التقريرين لا يعتد بهما ولا يترتب عليهما أى أثر من الآثار التى يرتبها القانون عليها .

(طعن رقم ٢٩٦ لسنة ٤ ق — جلسة ١٦/١/١٩٦٠)

الفرع الثانى

أثر الاحالة الى المحاكمة التأديبية أو الجنائية أو الوقف عن العمل على الترقية

أولا : منع ترقية العامل المحال الى المحاكمة التأديبية الى أن تثبت براءته أو الحكم عليه بما لا يزيد عن الانذار يعتبر اصلا عاما يقتضيه حسن سير العمل بالادارة :

قاعدة رقم (١٥٥)

المبدأ :

المادتان ١٠٤ و ١٠٦ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ — تقريرهما أصلا عاما يقتضيه حسن سير الادارة ومفاده عدم البت فى ترقية الموظف الذى يحاكم تأديبيا حتى يفصل فيما نسب اليه — اعتبار ترقيته فى هذه الحالة معلقة على شرط ثبوت عدم ادانته — اعتبار قرار الترقية كان لم يكن اذا تخلف تحقق هذا الشرط .

ملخص الحكم :

تنص المادة ١٠٦ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ على أنه « لا يجوز ترقية موظف محال الى المحاكمة التأديبية أو موقوف عن العمل فى مدة الاحالة أو الوقف . وفى هذه الحالة يسرى حكم المادة ١٠٤ الذى من مقتضاه أنه اذا استطالت المحاكمة لاكثر من سنة وثبت عدم ادانة الموظف ، وجب عند ترقيته احتساب أقدميته فى الدرجة

المرقى اليها من التاريخ الذى كانت تتم فيه لو لم يحل الى المحاكمة التأديبية ، فالمادتان المذكورتان ١٠٦ ، ١٠٤ تقرران أصلا من الأصول العامة التى يقتضيها حسن سير الادارة ، وتنظيمه على نحو يوفق بين مصلحة الموظف والمصلحة العامة على أساس عادل ، ومفاد هذا الاصل انتظار البت فى ترقية الموظف حتى يفصل فيما نسب اليه مما استوجب محاكمته تأديبيا ، فلا يجوز ترقيته خلال ذلك ، ولا يكون الموظف بصالح وقتئذ للترقية فى هذه الحالة تظل معلقة على شرط ان تثبت عدم ادانته فى تلك المحاكمة ولئن كانت القاعدة هى نفاذ القرارات الادارية من تاريخ صدورها فانه يجدر التمييز فى هذا الصدد بين القرارات الادارية البسيطة من جهة ، والقرارات الادارية المعلقة على شرط من جهة أخرى ، فالقاعدة لا تصدق على اطلاقها الا بالنسبة للقرارات الأولى ، أما المعلقة على شرط موقف أو فاسخ فان نفاذ هذا النوع من القرارات وتحقق آثارها يكون مرهونا بتحقق الشرط الذى علقت عليه، وتأسيسا على ما تقدم يكون القرار الصادر فى ١٩٥٧/١١/٩ بترقية المطعون ضده بالاختيار الى الدرجة السابعة الكتابية اعتبارا من ١٩٥٧/١٠/٢٠ والمحال الى المحاكمة التأديبية من قبل — هو قرار غير بات وانما معلق على شرط أن يثبت عدم ادانة المطعون ضده فى المحاكمة التأديبية ، اما اذا تخلف تحقق هذا الشرط وقضى بادانته فان أثر ذلك ينسحب على قرار الترقية فيصبح وكأنه لم يكن ، ومن ثم يكون الحكم المطعون فيه اذ اعتبر القرار الصادر بترقية المطعون ضده هو قرار بات غير معلق على شرط فقد اخطأ فى تأويل القانون وتطبيقه يكون الطعن فيه قد قام على أساس سليم يتعين قبوله » .

(طعن رقم ١٣٨٩ لسنة ٦ ق — جلسة ١٩٦٣/٦/٢٩)

ثانيا : منع ترقية العامل المحال الى المحاكمة يقع سواء اكانت الاحالة الى محاكمة تأديبية أو محاكمة جنائية :

قاعدة رقم (١٥٦)

المبدأ :

ارجاء ترقية الموظف بالتطبيق للمادة ١٠٦ من قانون الموظفين

انتظارا لنتيجة محاكمته يقع سواء أكانت المحاكمة تأديبيـــة أم كانت جنائية بناء على طلب الجهة الادارية ٠

ملخص الحكم :

ان ارجاء ترقية الموظف انتظارا لنتيجة محاكمته فيما هو منسوب اليه نزولا على حكم المادة ١٠٦ من القانون ٢١٠ لسنة ١٩٥١ يقع سواء أكانت المحاكمة تأديبية أم جنائية ٠ مادامت الجهة الادارية المختصـــة هى التى طلبت الى النيابة السير فى هذه المحاكمة الجنائيـــة واكتفت بذلك عن السير فى المحاكمة التأديبية ، اذ يقوم هذا الطلب عندئذ مقام الاحالة الى المحاكمة التأديبية فى خصوص تطبيق المادة المذكورة لان هذه المادة وان تحدثت عن المحاكمة التأديبية الا أنها لم تتحدث عنها على سبيل الحصر وانما على سبيل الأغلب بحكم السياق ، واجراء حكم القياس المذكور أمر تقتضيه طبائع الاشياء واتساق الأوضاع واستقامة الأمور الادارية حتى تسير على سنن موحد عادل فى الأحوال المتماثلة ، والا لكان من ارتكب ذنبا اداريا تخالطه شبهة الجريمة أحســـن حالا ممن ارتكب الذنب الادارى ذاته الذى لم تخالطه هذه الشبهة ٠ وفى الحق أن الجهة الادارية المختصة اذ تطلب الى النيابة السير فى محاكمـــة الموظف جنائيا انما تصر على أخذه بذنبه وتعتقد أنه يســـتوفى بذلك جزاء أشد ، دون أن تتخلى عن محاكمته اداريـــا اذ تبين ان ليس فى الأمر جريمة ، فلا مندوحة والحالة هذه من اعتبار طلب الجهة الادارية السير فى المحاكمة الجنائية بمثابة الاحالة الى المحاكمة التأديبيـــة فى خصوص تطبيق المادة ١٠٦ من قانون موظفى الدولة ٠ وعلى مقتضى ما تقدم ، اذا كانت الجهة الادارية — فى خصوصية هذا النزاع — قد طلبت الى النيابة قبل يوم ٧ من مارس سنة ١٩٥٣ (وهو تاريخ العمل بالقانون رقم ٩٤ لسنة ١٩٥٤ الذى اضيفت بمقتضاه المادة ٤٠ مكررة الى قانون نظام الموظفين) السير فى محاكمة المدعى جنائيا مكتفية بذلك عن السير وقتئذ فى المحاكمة التأديبية ، فان هذا الطلب يعتبر بمثابـــة الاحالة الى المحاكمة التأديبية فى تطبيق المادة ١٠٦ من قانون موظفى الدولة فى شأن المدعى ويوجب انتظار البت فى أمر ترقيتـــه حتى تتم محاكمته جنائيا ، أو تأديبيا ان لم تسر النيابة فى المحاكمة الجنائيـــة وأعيد السير فى المحاكمة التأديبية ٠ ومادام المدعى قد أدين تأديبيـــا

فيما نسب اليه وجوزى بتخفيض درجته من السابعة الى الثامنة • فلا يكون له حق فى الترقية حتى ما كان منها بالتطبيق للمادة ٤٠ مكررة من قانون موظفى الدولة قبل انقضاء الفترة المنصوص عليها فى المادة ١٠٣ من هذا القانون ، وهى سنتان من تاريخ تنزيله •

(طعن رقم ٥٠٠ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٥٦/٦/٩)

قاعـــدة رقم (١٥٧)

المبـــــدأ :

احالة الموظف الى المحاكمة الجنائية — حظر ترقيته فى مدة الاحالة سواء اكانت المحاكمة تأديبية أم جنائية — أعمال هذه القاعدة فى ظل قانون نظام موظفى الدولة رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ أو القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ باصدار قانون نظام العاملين المدنيين •

ملخص الحكم :

تنص المادة (١٠٦) من قانون نظام موظفى الـــدولة رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ على أنه « لا يجوز ترقية موظف محـــال الى المحاكمـــة التأديبية أو موقوف عن العمل فى مدة الاحالة أو الوقف • وفى هـــذه الحالة يسرى حكم المادة ١٠٤ فاذا استطالت المحاكمة لاكثر من سنة ، وثبتت عدم ادانة الموظف وجب عند ترقيتـــه احتســـاب اقـــدميته فى الدرجة المرقى اليها من التاريخ الذى كانت تتم فيه لو لم يحـــل الى المحاكمة التأديبية » وجاءت المادة ٧٠ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ باصدار قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة تنص على أنه « ولا تجوز ترقية عامل محال الى المحاكمة التأديبية أو المحاكمة الجنائية أو موقوف عن العمل فى مدة الاحالة أو الوقف ، وفى هذه الحالة تحجز للعـــامل الدرجة ••• » فواضح من مقابلة ومقارنة عبارات هذين النصـــين : القديم والمستحدث أن المشرع انما نهى مؤقتا عن ترقية موظف أو عامل يكون فى أى من الوضعين :

(أ) محالا الى المحاكمة ، سواء أكانت تأديبية أم جنائية ٠

(ب) أو موقوفا عن العمل ٠

(طعن رقم ١٤٣١ لسنة ٨ ق — جلسة ١٩٦٥/١/٩)

ثالثا : منع ترقية العامل الموقوف عن العمل :

قاعـــدة رقم (١٥٨)

المبـــــدأ :

وقف الموظف عن العمل لا يتسق معه أن تدركه الترقيـــة خلال مدة الوقف — صحة قرار تخطيه فى الترقية فى هذه الحالة ٠

ملخص الحكم :

ان الوقف هو اسقاط ولاية الوظيفة عن الموظف اسقاطا مؤقتـــا فلا يتولى خلاله سلطة ولا يباشر لوظيفته عملا ، ذلك ان الموظف قـــد تسند اليه تهم وتوجه اليه مآخذ ويدعو الحال الى الاحتياط والتصون للعمل العام الموكول اليه بكف يده عنه كما يقتضى الأمر اقصـــاءه عن وظيفته ليجرى التحقيق فى جو خال من مؤثراته وبعيد عن ســلطاته توصلا لانبلاج الحقيقة فى أمر هذا الاتهام ٠ واذا كان الوقف يقضى بالنسبة للموظف الموقوف الى كل هذه النتائج الخطيرة ومن ضــمنها زوال الولاية الوظيفية عنه زوالا موقوتا ، فانه مما لا يتسق مع هذه النتائج أن تدرك المطعون عليه ترقية خلال وقفه عن العمل بسبب اتهامه والتحقيق معه ، ومن ثم يكون التخطى الذى وقع عليه بموجب قرار ٣١ من أغسطس سنة ١٩٤٧ صحيحا لا شائبة فيه ٠

(طعن رقم ٢٩٩ لسنة ٤ ق — جلسة ١٩٦٢/٦/١٠)

رابعا : اذا كانت الاحالة الى محاكمة عسكرية عن مخالفات فى المحيط العسكرى فهذه لا تعتبر مانعا من الترقية فى الوظائف المدنية:

قاعـــدة رقم (١٥٩)

المبـــدأ :

طبقا للمادة ٦٦ من نظام العاملين المدنيين رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ والمادة ١٠ من نظام العاملين بالقطاع العام تكون الاحـــالة للمحاكمـــة الجنائية أو التأديبيـــة مانعا من الترقيـــة — يســـتهدف المشرع بذلك المحاكمات الجنائية أو التأديبية عن جرائم أو مخالفات تأديبية ارتكبها العامل خارج المحيط العسكرى وبصفته المدنية — مقتضى ذلك ان احالة ضباط الاحتياط الى المحاكمة العسكرية لا يعتبر مانعا من الترقيـــة فى الوظائف المدنية ٠

ملخص الفتوى :

— طبقا للمادتين ٦٦ من نظام العاملين المدنيينبالدولة والمادة١٠من نظام العاملين بالقطاع العـــام تكون الاحالة للمحاكمـــة الجنائيـــة أو التأديبية مانعا من الترقية ويستهدف المشرع بذلك المحاكمات الجنائية أو التأديبية عن جرائم جنائية أو مخالفات تأديبية ارتكبهـــا العـــامل خارج المحيط العسكرى وبصفته المدنية بحسبان أن قوانين التـــوظف المدنية انما تنظم الوظائف المدنية للعاملين وتحاســـبهم عن أفعـــالهم وتصرفاتهم فى مجال الخدمة المدنية ٠ وعلى ذلك فان أحـــالة ضـــابط الاحتياط الى المحاكمة العسكرية لا يعتبر مانعا من الترقية فى الوظائف المدنيـــة ٠

(فتوى ٧٦ فى ١٩٧٦/٢/٢)

خامسا : منع ترقية العامل المحال الى المحاكمة التأديبية أو الجنائيةانما يسرى على الترقية العادية وتلك التى تتم طبقا للمادة ٤٠مكررا من القانون رقم ٢١٠لسنة ١٩٥١ بشأن ترقيةقدامى العاملين :

قاعـــدة رقم (١٦٠)

المبـــدأ :

وقف ترقية الموظف المحال الى المحاكمة التاديبية طبقا لحكم المادة ١٠٦ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ــ يسرى بالنسبة للترقيــات كافة سواء كانت عادية أم طبقا لنص المادة ٤٠ مكررا من ذلك القانون، ولا يزول هذا القيد الا اذا ثبتت براءة الموظف مما نسب اليه تاديبيا ٠

ملخص الحكم :

ان المادة ١٠٦ من القانون ٢١٠ لسنة ١٩٥١ اذ نصت على أنـــه لا يجوز ترقية موظف محال الى المحاكمة التأديبية أو موقوف عن العمل فى مدة الاحالة أو الوقف ٠ وفى هذه الحالـــة يسرى حكم المادة ١٠٤ فاذا استطالت المحاكمة لاكثر من سنة وثبت عدم ادانة الموظف وجب عند ترقيته احتساب أقدميته فى الدرجة المرقى اليهـــا من التـــاريخ الذى كانت تتم فيه لو لم يحل الى المحاكمة التأديبية ٠ واذ نصـــت المادة ١٠٤ على أنه « فى حالة الخصم من المرتب لغاية خمســـة عشر يوما ٠ وفى حالة تأجيل العلاوة مدة تقل عن سنة تحجز الدرجة للموظف ان كان له حق الترقية اليها بالاقدمية ، على الا تزيد مدة حجز الدرجة على سنة » ، فان المادتين المذكورتين تقرران أصلا من الاصول العامة التى يقتضيها حسن سير الادارة وتنظيمه على نحو يوفق بين مصلحة الموظف والمصلحة العامة على أساس عادل ٠ ومفاد هذا الأصل انتظار البت فى ترقيته حتى يبت فيما نسب اليه مما يستوجب محاكمته تأديبيا فلا يجوز ترقيته خلال ذلك ، وتحجز الدرجة أن كان له حق فى الترقية بالأقدمية اليها على الا تزيد مدة الحجز على سنة ٠ فان استطالت مدة المحاكمة لأكثر من ذلك وثبت عدم ادانته وجب عند ترقيته احتســـاب أقدميته فى الدرجة المرقى اليها من التاريخ الذى كانت تتم فيه لو لم

يحل الى المحاكمة التأديبية ، وتعين ان يتقاضى الفروق المستحقة له عن هذه الترقية اعتبارا من التاريخ الذى تمت فيه حكما ، اعمالا لقصد الشارع وتحقيقا لحكمة النص ، وهى العدالة بالنسبة لمن ثبت أنه أتهم ظلما • وغنى عن البيان أن هذا الأصل العام قد ورد مطلقا كما قام على أساس عادل يوفق بين مصلحة الموظف والمصلحة العامة وبهذه المثابة يسرى على جميع الترقيات سواء تلك العادية منها أو التى تتم وفقا للمادة ٤٠ مكررا • والقول بسريانه على الترقيات الأولى وحدها دون الثانية هو تخصيص بغير مخصص ، فضلا عن تعارضه مع المصلحة العامة ، واذا كانت هذه المصلحة تقتضى عدم جواز ترقية الموظف بمقتضى المادة ٤٠ مكررا اذا كان التقريران الأخيران عنه بدرجة ضعيف ، فمن باب أولى تستوجب المصلحة العامة انتظار البت فى ترقية الموظف حتى يفصل فى محاكمته التأديبية ، وقد يكون سببها من وجهة نظر المصلحة العامة أشد خطورة من مجرد ضعف الكفاية الذاتية ، اذا صح التقيد بنتيجة المحاكمة قبل البت فى الترقيات المستندة الى المادة ٤٠ مكررا آنفة الذكر ، فان التقيد بهذه النتيجة بالنسبة الى الترقيات العامة أولى وأوجب •

(طعن رقم ١١٠ لسنة ٥ ق — جلسة ١٩٦٠/٤/٩)

قاعدة رقم (١٦١)

المبدأ :

حالات منع الترقية المنصوص عليها بالمادة ١٠٦ من قانون نظام موظفى الدولة — سريانها على الترقيات العادية ، وتلك التى تتم طبقا للمادة ٤٠ مكررة من ذلك القانون •

ملخص الحكم :

لئن كان المستفاد من نص المادة ٤٠ مكررة من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ — المضافة بالقانون رقم ٩٤ لسنة ١٩٥٣ — ومما جاء بالمذكرة الايضاحية عنها أنها تجعل ترقية الموظف طبقا للمادة المذكورة

الى الدرجة التالية ، انما هى أقرب لأن تكون ترقية تلقائية يستمد الموظف حقه فيها من القانون ، فتجب ترقيته ان توافرت فى حقه الشروط المنصوص عليها فى تلك المادة ، وليس للادارة ان تترخص فى ملاءمة أو عدم ملاءمة الترقية — لئن كان ذلك كذلك ، الا أن المادة ١٠٦ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ اذ نصت على أنه « لا يجوز ترقية موظف محال الى المحاكمة التأديبية أو موقوف عن العمل فى مدة الاحالة أو الوقف وفى هذه الحالة يسرى حكم المادة ١٠٤ ، فاذا استطالت المحاكمة لأكثر من سنة وثبت عدم ادانة الموظف وجب عند ترقيته احتساب أقدميته فى الدرجة المرقى اليها من التاريخ الذى كانت تتم فيه لو لم يحل الى المحاكمة التأديبية » ، واذ نصت المادة ١٠٤ على أنه « فى حالة الخصم من المرتب لغاية خمسة عشر يوما وفى حالة تأجيل العلاوة مدة تقل عن سنة تحجز الدرجة للموظف ان كان له حق فى الترقية اليها بالاقدمية على الا تزيد مدة حجز الدرجة عن سنة » ان المادتين المذكورتين تقرران أصلا من الأصول العامة التى يقتضيها حسن سير الادارة وتنظمانه على نحو يوفق بين مصلحة الموظف والمصلحة العامة على أساس عادل ، ومفاد هذا الأصل انتظار البت فى ترقيته حتى يبت فيما نسب اليه مما يستوجب محاكمته تأديبيا ، فلا يجوز ترقيته خلال ذلك وتحجز الدرجة له ان كان له حق فى الترقية اليها بالأقدمية على الا تزيد مدة الحجز على سنة ، فان استطالت مدة المحاكمة لأكثر من ذلك وثبتت عدم ادانته وجب عند ترقيته احتساب أقدميته فى الدرجة المرقى اليها من التاريخ الذى كانت تتم فيه لو لم يحل الى المحاكمة التأديبية . وغنى عن البيان أن هذا الأصل العام ورد مطلقا ، كما قام على أساس عادل يوفق بين مصلحة الموظف والمصلحة العامة ، وبهذه المثابة يسرى على جميع الترقيات ، سواء العادية منها أو التى تتم وفقا للمادة ٤٠ مكررة ، والقول بسريانه على الترقيات الأولى وحدها دون الثانية هو تخصيص بلا مخصص . فضلا عن تعارضه مع المصلحة العامة . واذ كانت هذه المصلحة تقتضى عدم جواز ترقية الموظف بمقتضى المادة ٤٠ مكررة اذا كان التقريران الأخيران عنه بدرجة ضعيف ، فمن باب أولى تستوجب المصلحة العامة انتظار البت فى ترقية الموظف حتى يفصل فى محاكمته التأديبية وقد يكون سببها من

وجهة المصلحة العامة أشد خطورة من مجرد ضعف الكفاية الذاتية .

(طعن رقم ٥٠ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٥٦/٦/٩)

قاعـــدة رقم (١٦٢)

المبـــــدأ :

حالات منع الترقية المنصوص عليها بالمادة ١٠٦ من قانون نظام موظفى الدولة — سريانها على الترقيات العادية ، وتلك التى تتم طبقا للمادة ٤٠ مكررا من ذلك القانون — الترقية منوطة بأن تثبت عدم ادانة الموظف المحال للمحاكمة التأديبية — لا يكفى فى ذلك مجرد صدور قرار من مجلس التأديب فى مسألة فرعية متعلقة باختصاصـــه دون البت فى ذات التهم من حيث الادانة وعدمها .

ملخص الحكم :

أن المادتين ١٠ و ١٠٦ من قانون نظام موظفى الدولة رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ تقرران أصلا من الأصول العامة التى يقتضيها حسن سير الادارة وتنظيماته على نحو يوفق بين مصلحة الموظف والمصلحة العامة على أساس عادل . ومفاد هذا الأصل انتظار البت فى ترقية المـــوظف حتى يبت فيما نسب اليه مما يستوجب محاكمته تأديبيا ، فلا يجـــوز ترقيته خلال ذلك . وتحجز الدرجة ان كان له حق فى الترقية بالأقدمية، على ألا تزيد مدة الحجز على سنة ، فان استطالت مدة المحاكمة لأكثر من ذلك وثبت عدم ادانته وجب عند ترقيته أحتساب أقدميته فى الدرجة المرقى اليها من التاريخ الذى كانت تتم فيه لو لم يحل الى المحـــاكمة التأديبية . وغنى عن البيان ان هذا الأصل العام ورد مطلقا . كما قام على أساس عادل يوفق بين مصلحة الموظف والمصلحة العامة . وبهذه المثابة يسرى على جميع الترقيات سواء الترقيات العاديه منها أو التى تتم وفقا للمادة٤٠مكررا ،والقول بسريانه على الترقيات الأولى وحدها دون الثانية هو تخصيص بغير مخصص ، فضلا عن تعارضه مع المصلحة العامة . واذا كانت هذه المصلحة تقتضى عدم جواز ترقية المـــوظف بمقتضى المادة ٤٠ مكررا اذا كان التقـــريران الأخيران عنه بدرجـــة ضعيف ، فمن باب أولى تستوجب المصلحة العامة انتظار البت فى ترقية

الموظف حتى يفصل فى محاكمته التأديبية ،وقد يكون سببها من وجهة المصلحة العامة أشد خطورة من مجرد ضعف الكفاية الذاتية ، ومن ثم فان ترقية المدعى منوطة بأن يثبت عدم ادانته فى تلك المحاكمة ، أى بقرار يصدر فى موضوع الادانة ولا يكفى فى ذلك قرار يصدره مجلس التأديب فى مسألة فرعية متعلقة باختصاصه دون البت فى ذات التهم من حيث الادانة أو عدمها ، وهو المناط الواجب تحققه عند تطبيق نص المادة ١٠٦ فتكون دعوى المدعى بالغاء القرار بعدم ترقيته بالتطبيق للمادة ٤٠ مكررا سابقة لأوانها ، مادام لم يبت فيما هو منسوب اليه من حيث الادانة أو عدمها .

(طعن رقم ١٥٤٦ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٥٨/٥/١٠)

قاعــدة رقم (١٦٣)

المبـــــدأ :

المادة ١٠٦ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ فى شـــأن نظـــام موظفى الدولة — تقرر أصلا عاما مؤداه انتظار البت فى ترقية الموظف حتى يبت فيما نسب اليه مما يستوجب محاكمته تأديبيا — سريان حكم هذه المادة على الترقيات العادية وكذلك الترقيات التى تتم وفقا للمادة ٤٠ مكررا من القانون المشار اليه — ترقية الموظف المحال الى المحاكمة التأديبية — منوطة بثبوت عدم ادانته بقـــرار يصـــدر فى موضـــوع الادانة — لا يكفى صدور قرار من مجلس التأديب فى مسألة تتعلق باجراء شكلى — مثال بالنسبة الى موظف صـــدر فى شـــأنه قرار من مجلس التأديب العالى اقتصر على الفصل فى مسألة شكلية — لا تجوز ترقيته الا بعد مضى سنة من تاريخ الحكم التأديبى الصادر ضـــده بخصم شهر من راتبه .

ملخص الفتوى :

لما كانت المادة ١٠٦ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة ، كما قضت المحكمة الادارية العليا بذلك فى حكمهـــا

الصادر بجلسة ١٠ من مايو سنة ١٩٥٨ فى الطعن رقم ١٥٤٦ لسنة ١٩٥٢ قضائية ، تقرر أصلا من الأصول العامة التى يقتضيها حسن سير الادارة وتنظيمها على نحو يوفق بين مصلحة الموظف والمصلحة العامة على أساس عادل ومفاد هذا الأصل انتظار البت فى ترقية الموظف حتى يبت فيما نسب اليه مما يستوجب محاكمته تأديبيا فلا يجوز ترقيته خلال ذلك وتحجز الدرجة ان كان له حق فى الترقية اليها بالأقدمية على الا تزيد مدة الحجز على سنة ، فان استطالت مدة المحاكمة لأكثر من ذلك وثبت عدم ادانته وجب عند ترقيته احتساب أقدميته فى الدرجة المرقى اليها من التاريخ الذى كانت تتم فيه لو لم يحل الى المحاكمة التأديبية — وغنى عن البيان أن هذا الأصل ورد مطلقا كما قام على أساس عادل يوفق بين مصلحة الموظف والمصلحة العامة وبهذه المثابة يسرى على جميع الترقيات سواء العادية منها أو التى تتم وفقا للمادة ٤٠ مكررا من القانون المشار اليه والقول بسريانه على الترقيات الأولى وحدها دون الثانية هو تخصيص بغير مخصص فضلا عن تعارضه مع المصلحة العامة • ومن ثم فان ترقية الموظف المذكور منوطة بأن يثبت عدم ادانته فى تلك المحاكمة — أى بقرار يصدر فى موضوع الادانة ولا يكفى فى ذلك قرار يصدر من مجلس التأديب فى مسألة تتعلق باجراء شكلى دون البت فى ذات التهم من حيث الادانة أو عدمها وهو المناط الواجب تحققه عند تطبيق نص المادة ١٠٦ سالفة البيان •

ولما كان قرار مجلس التأديب العالى فى الاستئناف المقدم من الموظف المذكور فضلا عن أنه لم يفصل فى ذات التهم الموجهة اليه من حيث الادانة أو عدمها فانه بعد ان فصل فى مسألة شكلية تتعلق باجراءات المحاكمة أوردت حيثياته ان قراره هذا لا يمنع من اعادة محاكمة المتهم عن التهمة المنسوبة اليه ومؤدى ذلك ان الدعوى التأديبية لازالت قائمة قبله لم تنقض بحكم فاصل فى الموضوع ويعتبر الموظف بهذه المثابة لازال محالا على المحاكمة التأديبية حتى يفصل فى موضوعها فهى دعوى واحدة ومحاكمة واحدة وان اختلفت الجهة المختصة التى باشرتها فى البداية عن تلك التى فصلت فيها بعد صدور القانون رقم

١١٧ لسنة ١٩٥٨ بشأن اعــادة تنظيم النيابة الادارية والمحــاكمات التأديبيــة ٠

ومن حيث ان المحكمة التأديبية أصدرت حكمها فى ٨ من مايــو سنة ١٩٦٠ بمجازاته بخصم شهر من راتبه عن التهمة المنسوبة اليــه والتى قدم من أجلها للمحاكمة التأديبية وتقضى المادة ١٠٣ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ الذى كان ساريا وقت صدور الحكم التأديبى بأنه لا يجوز ترقية موظف وقعت عليه عقوبة من العقوبات التأديبيــة الا بعد فوات المدد المبينة فيها بالنسبة لكل عقوبة وأوجب عدم ترقية الموظف الذى يحكم عليه بالخصم من المرتب لمدة تزيد على خمسة عشر يوما الا بعد انقضاء سنة فان السيد ••• ••• لا يجوز ترقيته وفقا للمادة ٤٠ مكررا من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ الا بعد مضى سنة من تاريخ الحكم التأديبى الصــادر ضــده فى ٨ مايو ســنة ١٩٦٠ بمجازاته بخصم شهر من راتبه ٠

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية الى أنه لا يجــوز النظر فى ترقية السيد / ••• ••• الذى أحيل الى المحاكمة التأديبيــة فى ٢٩ أغسطس سنة ١٩٥٦ الا بعد الفصل فى القضية التأديبية المقامة ضده فى ١٩٦٠/٥/٨ وعلى ضوء الحكم الصادر فيها وبعد انقضاء المدة التى نص عليها القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ٠

(فتوى ٣٣٤ فى ١٩٦٧/٣/١٤)

سادسا : يستمر منع ترقية العامل المحال الى المحاكمة التأديبيــة أو الجنائية الى حين الفصل فى موضوع التهم المنسوبة اليه :

قاعــدة رقم (١٦٤)

المبــــدأ :

ترقية موظف أحيل بقرار من وكيل الوزارة الى مجلس التأديب العادى فقرر عدم اختصاصــه بنظر مخالفة ماليــة وأيــده المجلس الاستئنافى فى ذلك تخضع لقيد ثبوت براءته أولا حتى يمكن ترقيته ـ

لا يعتبر قرار المجلس الاستئنافى كافيا فى أثبات براءته لأنه قد فصل فى مسألة فرعية متعلقة باختصاصه فقط ــ طلب الغاء القرار الصادر بوقف ترقية الموظف طبقا لحكم المادة ١٠٦ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ قبل الفصل تأديبيا فى موضوع التهم المنسوبة اليه يعتبر طلبا سابقا لأوانه .

ملخص الحكم :

ان ترقية الموظف ، سواء حل عليه الدور فى ترقية عادية بالأقدمية ــ كما هو الحال فى شأن المطعون عليه ــ أو فى ترقية بالتطبيق لنص المادة ٤٠ مكررا من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ، وكان فى الوقت ذاته محالا الى محاكمة تأديبية أو ترقية والحالة هذه منوطة بأن يثبت عدم ادانته فى تلك المحاكمة أى بقرار يصدر فى موضوع الادانة ، وهو ما لم يتم فى شأن المطعون عليه ، اذ القرار الصادر من مجلس التأديب الاستئنافى فى ٤ من أبريل سنة ١٩٥٥ هو قرار فى مسألة فرعية متعلقة باختصاصه دون البت فى ذات التهم من حيث الادانة أو عدمها ، وهو المناط الواجب تحققه عند تطبيق نص المادة ١٠٦ من قانون موظفى الدولة ، ومن ثم تكون دعوى المطعون عليه بالغاء القرار الصادر من وزير الحربية فى ٣١ من يولية سنة ١٩٥٦ بعدم ترقيته الى الدرجة الخامسة بالكادر الفنى العالى بمصلحة الموانى والمنائر سابقة لأوانها ، مادام لم يبت فيما هو منسوب اليه من حيث الادانة أو عدمها ، ويكون الحكم المطعون فيه ، اذ قضى بالغاء هذا القرار قد اخطأ فى تأويل القانون وتطبيقه متعينا الغاؤه وذلك مع عدم المساس بحق المطعون عليه فى الترقية بالأقدمية من تاريخ صدور القرار المشار اليه اذا توافرت شروطها فى حقه ، واذا ما حكم مستقبلا ببراءته فيما هو منسوب اليه فى المحاكمة التأديبية .

(طعن رقم ١١٠ لسنة ٥ ق ــ جلسة ١٩٦٠/٤/٩)

قاعـــدة رقم (١٦٥)

المبـــدأ :

عدم جواز ترقية الموظف المحال الى المحاكمة التأديبية الا بعـد البت موضوعيا فى التهم المنسـوبة اليه ــ قـرار مجلس التـأديب الاستئنافى بعدم الاختصاص بنظر هذه التهم ــ هو قرار فى مسـألة فرعية متعلقة بالاختصاص دون البت فى هذه التهم بالادانة أو البراءة ــ سريان الحكم السابق على الترقيات التى تتم طبقا للمـادة ٤٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ــ لا يمنع من ذلك أن هذه الترقيـات تلقائية يستمد الموظف حقه فيها من القانون .

ملخص الحكم :

لئن كان المستفاد من نص المادة ٤٠ من القانون ٢١٠ لسـنة ١٩٥١ المضافة بالقانون رقم ٩٤ لسنة ١٩٥٣ وماجاء بالمذكرة الايضاحية عنها أنها تجعل ترقية الموظف طبقا للمادة المذكورة الى الدرجة التالية انما هى أقرب لأن تكون ترقية تلقائية يستمد الموظف حقه فيهـا من القانون ، فيجب ترقيته اذ توافرت فى حقه الشروط المنصوص عليها فى تلك المادة مالم يقدم عنه تقريران بدرجة ضعيف ، وليس للادارة أن تترخص فى ملائمة الترقية ــ لئن كان الأمر كذلك ، الا أن المادة ١٠٦ من القانون ٢١٠ لسنة ١٩٥١ اذ نصت على أنه « لا يجوز ترقية الموظف المحال على المحاكمة التأديبية أو موقوف عن العمل فى مدة الاحالة أو الوقف ، وفى هذه الحالـة يسرى حكم المادة ١٠٤ ، فاذا اسـتطالت المحاكمة لاكثر من سنة وثبت عدم ادانة الموظف وجب عند ترقيتـه احتساب أقدميته فى الدرجة المرقى اليها من التاريخ الذى كانت تتم فيه لو لم يحل الى المحاكمة التأديبية » واذا نصت المادة ١٠٤ على أنه « فى حالة الخصم من المرتب لغاية خمسة عشر يوما وفى حالة تأجيـل العلاوة مدة تقل عن سنة تحجز الـدرجة للمـوظف أن كان له حق فى الترقية اليها بالاقدمية على الا تزيد مدة حجز الدرجة عن سنة » ان المادتين المذكورتين تقرران أصلا من الأصول العامة التى يقتضـيها حسن سير الادارة ، وتنظيماتها على نحو يوفق بين مصلحة المـوظف

والمصلحة العامة على أساس عادل ومفاد هذا الأصل انتظار البت فى ترقيته حتى يبت فيما نسب اليه مما يستوجب محاكمته تأديبيا ولايجوز ترقيته خلال ذلك وتحجز الدرجة ان كان له حق فى الترقية اليها بالاقدمية على الا تزيد مدة الحجز على سنة ، فان استطالت مدة المحاكمة لأكثر من ذلك وثبت عدم ادانته وجب عند ترقيته احتساب أقدميته فى الدرجة المرقى اليها من التاريخ الذى كانت تتم فيه لو لم يحل الى المحاكمة التأديبية وتعين ان يتقاضى الفروق المستحقة له عن هذه الترقية اعتبارا من التاريخ الذى تمت فيه حكما أعمالا لقصد المشرع وتحقيقا لحكمة النص وهى العدالة بالنسبة لمن ثبت أنه أتهم ظلما وغنى عن البيان أن هذا الأصل العام ورد مطلقا كما قام على أساس عادل يوفق بين مصلحة الموظف والمصلحة العامة وبهذه المثابه يسرى على جميع الترقيات سواء العادية منها أو التى تتم وفقا للمادة ٤٠ مكررا والقول بسريانه على الترقيات الأولى وحدها دون الثانية هو تخصيص بغير مخصص فضلا عن تعارضه مع المصلحة العامة واذ كانت هذه المصلحة تقتضى عدم جواز ترقية الموظف بمقتضى المادة ٤٠ مكررا اذا كان التقريران الأخيران عنه بدرجة ضعيف فمن باب أولى تستوجب المصلحة العامة انتظار البت فى ترقيته حتى يفصل فى محاكمته تأديبيا وقد يكون سببها من وجهة نظر المصلحة العامة أشد خطورة من مجرد ضعف الكفاية الذاتية .

ويبين مما تقدم ان ترقية الموظف سواء حل عليه الدور فى ترقية عادية بالاقدمية أو فى ترقية بالتطبيق لنص المادة ٤٠ مكررا من القانون ٢١٠ لسنة ١٩٥١ — كما هو الحال فى شأن المطعون عليه وكان فى الوقت ذاته محالا الى محاكمة تأديبية — أن ترقيته والحالة هذه — منوطة بأن يثبت عدم ادانته فى تلك المحاكمة أى بقرار يصدر فى موضوع الادانة ، وهو مالم يتم فى شأن المطعون عليه اذ القرار الصادر من مجلس التأديب الاستئنافى فى ٤ من أبريل سنة ١٩٥٥ ، هو قرار فى مسألة فرعية متعلقة باختصاصه دون البت فى ذات التهم من حيث الادانة أو عدمها وهو المناط الواجب تحققه عند تطبيق نص المادة ١٠٦ من قانون موظفى الدولة ، ومن ثم تكون دعوى المطعون باستحقاقه الترقية الى الدرجة السادسة الشخصية اعتبارا من ١٨ فبراير سنة

١٩٥٧ تطبيقا لنص المادة ٤٠ مكررا من القانون ٢١٠ لسنة ١٩٥١ سابقة لأوانها مادام لم يبت فيما هو منسوب اليه من حيث الادانة أو عدمها ويكون الحكم المطعون فيه اذ قضى باستحقاق المدعى لهذه الدرجة قد اخطأ فى تأويل القانون وتطبيقه متعينا الغاؤه وذلك مع عدم المساس بحق المطعون عليه فى الترقية من تاريخ استحقاقه لها اذا ما حكم مستقبلا ببراءته فيما هو منسوب اليه فى المحاكمة التأديبية .

(طعن رقم ٩٤٠ لسنة ٧ ق — جلسة ١٩٦٤/٦/٧)

قاعدة رقم (١٦٦)

المبدأ :

حظر ترقية الموظف المحال الى المحاكمة التأديبية أو الموقوف عن العمل مدة الاحالة أو الوقف — أعمال هذا الحظر حتى يفصل فى موضوع الاتهام الموجه اليه — صدور قرار من الهيئة التأديبية فى مسألة فرعية متعلقة باختصاصها دون البت فى ذات التهم من حيث الادانة أو عدمها — لا يكفى لرفع الحظر .

ملخص الحكم :

لما كانت المادة ١٠٦ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ صريحة فى نصها على أنه لا تجوز ترقية الموظف المحال الى المحاكمة التأديبية أو الموقوف عن العمل فى مدة الاحالة أو الوقف ، فقد كان من المتفق مع القانون الا ينظر فى أمر ترقية المطعون ضده عند اجراء الترقية المطعون فيها الى الدرجة السابعة الكتابية اعتبارا من ١٩٥٤/١١/٣٠ لأنها أجريت أثناء وقف المطعون ضده عن العمل ، ومن ثم كان سليما أن تطالب وزارة الخزانة بطعنها المقدم لهذه المحكمة بتاريخ ١٩٦٠/١١/٨ رفض دعوى المدعى ذلك أن المطعون ضده كان آنذاك محالا الى المحاكمة التأديبية مما كان يحول دون ترقيته حتى يفصل فى موضوع الاتهام الموجه اليه ولا يكفى فى ذلك قرار يصدر من الهيئة التأديبية فى مسألة فرعية متعلقة باختصاصها دون البت فى ذات التهم من حيث الادانة أو

عدمها وهو المناط الواجب تحقيقه عند تطبيق المادة ١٠٦ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ٠

(طعن رقم ٣٦٣ لسنة ٧ ق — جلسة ١٩٦٥/٦/٦)

قاعـدة رقم (١٦٧)

المبـــدأ :

الاحالة الى المحاكمة التأديبية تمنع الترقية الحتمية كما هو الشأن فى الترقية العادية — فصل مجلس التأديب فى مسألة فرعية متصلة بالاختصاص دون البت فى موضوع التهم ذاتها من حيث الادانة أو عدمها ، لا يتوفر به الشرط المتطلب فى المادة ١٠٦ من القانون ٢١٠ لسنة ١٩٥١ — امتناع الترقية ٠

ملخص الحكم :

ان الموظف سواء حل عليه الدور فى ترقيته بالأقدمية أو فى ترقية بالتطبيق لنص المادة ٤٠ مكررا وكان فى الوقت ذاته محالا الى محاكمة تأديبية — فان ترقيته والحالة هذه تكون منوطة بأن يثبت عدم ادانته فى تلك المحاكمة ، أى بقرار يصدر فى موضوع الادانة وهو مالم يتم فى شأن المدعيين ، اذ أن القرار الصادر من مجلس التأديب الابتـدائى فى ١٢ نوفمبر سنة ١٩٥٧ هو قرار فى مسألة فرعية متعلقة باختصاص مصدر قرار الاحالة دون البت فى موضوع التهم ذاتها من حيث الادانة أو عدمها وهو الشرط الواجب تحققه عند تطبيق نص المادة ١٠٦ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ٠

(طعن رقم ٥٠٦ لسنة ٩ ق — جلسة ١٩٦٨/٥/١٩)

سابعا : متى يعتبر الموظف محالا الى المحاكمة التأديبية :

قاعـــدة رقم (١٦٨)

المبــــدأ :

الدعوى التأديبية تعتبر مرفوعة بايداع قرار الاحالـــة وأوراق التحقيق سكرتارية المحكمة ـــ آثار الاحالة الى المحكمة التأديبية ومنها حظر ترقية الموظف ـــ لا يجوز ترتيبها اذا كان الموظف يدور فى فلك التحقيق ولم يخرج عن مرحلته ٠

ملخص الحكم :

تعتبر الدعـــوى التأديبية مرفوعة بايداع قرار الاحالة وأوراق التحقيق سكرتارية المحكمة ٠ ومتى تم الايداع تعلق اختصاص المحكمة بنظر الدعوى ٠ واقتضى ذلك الا تترتب آثار الاحـــالة الى المحكمـــة التأديبية ، ومنها عدم جواز الترقية (م ١٠٦ قانون ٢١٠ لسنة ١٩٥١ أو مادة ٧٠ قانون ٤٦ لسنة ١٩٦٤) اذا كان الموظف أو العامليدور فى فلك التحقيق ولم يخرج عن مرحلته ٠

(طعن رقم ١٤٣١ لسنة ٨ ق ـــ جلســة ١٩٦٥/١/٩)

قاعـــدة رقم (١٦٩)

المبــــدأ :

احالة الموظف الى المحاكمة التأديبية العادية ـــ جعل الاختصاص فى المخالفة للمجلس التأديبى للمخالفات المالية بالقانون رقم ١٣٢ لسنة ١٩٥٢ ـــ اعتبار القضية محالة بقوة القانون الى الجهة الجديدة ٠

ملخص الفتوى :

ان القاعدة العامة أنه اذا أنشئت جهة قضائية جديدة وكل اليهـــا

الفصل فى بعض المسائل التى كانت قبلا من اختصاص جهة أخرى ،فان الدعاوى القائمة أمام الجهة الأولى تعتبر بقوة القانون محالة الى الجهة الجديدة ، ومن ثم فان انشاء المجلس التأديبى للمخالفات المالية يترتب عليه نقل الاختصاص فى المخالفات المالية من مجلس التأديب العادى الى هذا المجلس،وتعتبر الدعاوى القائمة أمام المجلس الأول محالة بقوة القانون الى المجلس الجديد ، ولايترتب على صدور المرسوم بقانون رقم ١٣٢ لسنة ١٩٥٢ أى مساس بقرارات الاحالة السابقة عليه ، فيعتبر الموظف — فى الحالة المعروضة — أنه محال الى المحاكمة التأديبية من تاريخ صدور قرار وزير المالية فى ١٠ / ١٠ / ١٩٥١ باحالته الى المحاكمة .

ولما كانت المادة ١٠٦ من قانون نظام موظفى الدولة تقضى بأنه « لاتجوز ترقية موظف محال الى المحاكمة التأديبية أو موقوف عن العمل فى مدة الاحالة أو الوقف .... » ، لذلك فان الموظف المذكور لاتجوز ترقيته حتى يصدر قرار من المجلس التأديبى للمخالفات المالية فى شأنه.

(فتوى ٢٨٣ فى ١٩٥٦/٤/٧)

قاعدة رقم (١٧٠)

المبدأ :

قرار احالة المخالفة المالية الى ديوان المحاسبة طبقا لاحكام المرسوم بقانون رقم ١٣٢ لسنة ١٩٥٢ بشأن المخالفات المالية — عدم اعتباره بمثابة قرار بالاحالة الى المحاكمة التأديبية — لاتأثير لهذا القرار فى وقف الترقية عملا بالمادة ١٠٦ من قانون الموظفين .

ملخص الفتوى :

تنص المادة ١٠٦ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ فى شأن نظام موظفى الدولة على أنه « لايجوز ترقية موظف محال الى المحاكمة التأديبية أو موقوف عن العمل فى مدة الاحالة أو الوقف وفى هذه الحالة يسرى حكم المادة ١٠٤ ، فاذا استطالت المحاكمة لاكثر من سنة وثبت

عدم ادانة الموظف وجب عند ترقيته احتساب أقدميته فى الدرجة المرقى اليها من التاريخ الذى كانت تتم فيه لو لم يحل الى المحاكمة التأديبية» . ومفاد هذا النص أن المشرع رتب على احالة الموظف الى المحاكمة التأديبية أثرا قانونيا معينا هو عدم جواز ترقيته مدة الاحالة وذلك استنادا الى أن احالة الموظف الى المحاكمة تقتضى التريث فى ترقيته حتى تتكشف أمر هذا الاتهام بحكم صادر من السلطة التأديبية المختصة، فاذا استبان أن الاتهام لايقوم على أساس وصدر حكم بتبرئته مما أسند اليه زال كل أثر لهذا الاتهام واستحق الموظف ترقيته فى حينها بحيث تحسب أقدميته فى الدرجة المرقى اليها من التاريخ الذى كانت تتم فيه لو لم يحل الى المحاكمة التأديبية ، أما اذا صدر حكم بادانته فانه لايستحق الترقية فى أوانها المشار اليه وانما ترجأ الى الفترات المنصوص عليها فى المادة ١٠٣ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ وقد حددت هذه الفترات بحسب مقدار الجزاء التأديبى الموقع ضد الموظف بحيث لايجوز قبل انقضاء هذه الفترات النظر فى ترقيته ، وليس ثمة شك فى أن ذلك الاثر لا يترتب الا على احالة الموظف الى المحاكمة التأديبية — بقرار من السلطة المختصة ، ذلك لان هذا الاجراء وحده يدل على قيام اتهام جدى ضد الموظف لارتكابه مخالفة معينة محدودة مما يبرر أرجاء ترقيته .

ويبين من استقراء نصوص المرسوم بقانون رقم ١٣٢ لسنة ١٩٥٢ بانشاء مجلس تأديبى لمحاكمة الموظفين المسئولين عن المخالفات المالية أن المشرع استهدف انشاء مجلس تأديبى خاص لمحاكمة الموظفين عن المخالفات التى نص عليها على سبيل الحصر فى المادة الرابعة من القانون ، فسلخ بذلك اختصاص الجهات الرئاسية ومجالس التأديب العادية فى شأن تأديب الموظفين عن تلك المخالفات التى سماها مخالفات مالية تمييزا لها عن المخالفات الادارية التى لاتقع تحت حصر والتى تتمثل فى الاخلال بواجبات الوظيفة أو الخروج على مقتضياتها بوجه عام ، وناط برئيس ديوان المحاسبة اقامة الدعوى التأديبية امام ذلك المجلس فنصت المادة الثالثة على أن « يقيم رئيس ديوان المحاسبة الدعوى التأديبية أمام المجلس من تلقاء نفسه أو بناء على طلب رئيس مجلس الشيوخ أو رئيس مجلس النواب أو رئيس مجلس الوزراء أو

أحد الوزراء بالنسبة الى الموظفين فى وزارته ، أو ممثلى الاشخاص المعنوية العامة الاخرى طبقا لنظامها بالنسبة الى موظفيها » • وخول رئيس الديوان وحده سلطة اقامة الدعوى التأديبية أو حفظ الموضوع بقرار مسبب فقضت المادة التاسعة بأنه « بعد انتهاء التحقيق يرفع المحقق تقريرا برأيه الى رئيس ديوان المحاسبة • ولرئيس الديوان أن يقيم الدعوى التأديبية أو يقرر حفظ الموضوع بقرار مسبب • ويبلغ القرار الذى يصدر فى الحالتين الى الموظف وممثل الهيئة التابع لها ومن طلب اقامة الدعوى » • والمستفاد من هذه النصوص أن رئيس ديوان المحاسبة يملك وحده سلطة اقامة الدعوى التأديبية أمام المجلس التأديبى للمخالفات المالية ، سواء من تلقاء نفسه أو بناء على طلب احدى الجهات المنصوص عليها فى المادة السادسة من القانون ، وأن مجرد طلب اقامة الدعوى التأديبية لا يقتضى حتما اقامة هذه الدعوى فقد خوله القانون سلطة تقديرية مطلقة تجيز له فى ضوء التحقيق الذى يتولاه موظف أو اكثر من الموظفين الفنيين بديوان المحاسبة أو بمجلس الدولة ، أن يقيم الدعوى أو يحفظ الموضوع بقرار مسبب ، ويبلغ القرار الذى يصدر فى الحالتين الى الموظف وممثل الهيئة التابع لها والى من طلب اقامة الدعوى •

ويخلص مما تقدم أن الاثر القانونى الذى رتبه المشرع فى المادة ١٠٦ من قانون نظام موظفى الدولة على احالة الموظف الى المحاكمة التأديبية هو وقف ترقيته طيلة فترة المحاكمة — هذا الاثر منوط بقرار يصدر من رئيس ديوان المحاسبة فى المخالفات المالية باحالة الموظف المتهم الى المجلس التأديبى المختص لمحاكمته عما نسب اليه ذلك لان هذا القرار وحده هو الدليل على جدية الاتهام الموجه الى الموظف وقيامه على أسس تبرر المحاكمة التأديبية • ولايغنى عنه فى هذا الصدد مجرد طلب اقامة الدعوى التأديبية فقد يسفر التحقيق عن تبرئة الموظف وينتهى بالحفظ وعلى مقتضى ذلك فلا يترتب على مجرد احالة موضوع المخالفة الى ديوان المحاسبة وقف ترقية الموظف المنسوبة اليه هذه المخالفة •

(فتوى ٧٤٨ فى ١٩٥٩/١٠/٢٩)

ثامنا : متى يعتبر الموظف محالا الى المحاكمة الجنائية :

قاعـــدة رقم (١٧١)

المبـــــدأ :

الاحالة الى المحاكمة الجنائية ــ تتم بصدد أمر الاحالـــة مـــن قاضى التحقيق أو من مستشار الاحالة أو بتكليف المتهم بالحضور أمام المحكمة المختصة من قبل النيابة العامة أو المدعى بالحق المدنى •

ملخص الحكم :

فى المحاكمة الجنائية ، يوجد مدلول قانونى دقيق خاص لاصطلاح « محال اليها » تحدده القواعد الراسخة المستقرة فى قانون الاجراءات الجنائية ، حاصلها أن الاحالة الى المحاكمة الجنائية تتم بصدور أمـــر الاحالة من قاضى التحقيق أو من مستشار الاحالة أو تتم بتكليف المتهم بالحضور أمام المحكمة المختصة من قبل النيابة العامة أو المدعى بالحق المـــدنى •

(طعن رقم ١٤٣١ لسنة ٨ ق ــ جلسة ١٩٦٥/١/٩)

قاعـــدة رقم (١٧٢)

المبـــــدأ :

أرجاء ترقية الموظف المحال الى المحاكمة التأديبية وفقا للمـــادة ١٠٦ من قانون الموظفين ــ سريان حكمها على الاحـــالة الى المحاكمـــة الجنائية ــ يكفى أن تطلب الجهة الادارية من النيابة السير فى المحاكمة الجنائية ــ لاوجه لاشتراط احالته فعلا الى المحكمة الجنائية •

ملخص الفتوى :

تنص المادة ١٠٦ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظـــام موظفى الدولة على أنه « لايجوز ترقية موظف محال الى المحـــــاكمة التأديبية أو موقوف عن العمل فى مدة الاحالة أو الـــوقف ، وفى هـــذه الحالة يسرى حكم المادة ١٠٤ فاذا استطاعت المحاكمة لاكثر من ســـنة

وثبت عدم ادانة الموظف وجب عند ترقيته احتساب أقدميته فى الدرجة المرقى اليها من التاريخ الذى كانت تتم فيه لو لم يحل الى المحاكمة التأديبية » . وظاهر أن هذا النص ، وأن اقتصر على بيان اثر المحاكمة التأديبية على ترقية الموظف الا انه لم يوردها على سبيل الحصر وانما على سبيل الاغلب بحكم السياق . ولذلك فان أرجاء الترقية يقبع اذا كانت المحاكمة جنائية مادامت الجهة الادارية هى التى طلبت الى النيابة السير فى المحاكمة الجنائية ، وقياس المحاكمة الجنائية على المحاكمة التأديبية فى هذا الصدد أمر تستوجبه استقامة الامور الادارية حتى تسير على سنن عادل موحد فى الاحوال المماثلة ، ذلك أن الجهة الادارية المختصة اذ تطلب الى النيابة السير فى محاكمة الموظف انما تصر على آخذه بذنبه وتعتقد أنه يستوفى بذلك جزاء أشد ، دون أن تتخلى عن محاكمته اداريا اذا تبين انه ليس فى الامر جريمة ،فلامندوحة — والحال هذه — من اعتبار طلب الجهة الادارية السير فى المحاكمة الجنائية بمثابة الاحالة الى المحاكمة التأديبية فى خصوص تطبيق المادة ١٠٦ من قانون موظفى الدولة .

ولا وجه بعد ذلك للقول بأنه يشترط لاعمال حكم المادة ١٠٦ المشار اليها أن تكون النيابة العامة أحالت الموظف فعلا الى المحكمة الجنائية المختصة ، وذلك لان الحكمة من اجراء القياس المتقدم هى أن الجهة الادارية رأت أحالته الى النيابة العامة لاتخاذ الاجراءات الجنائية ضده بدلا من احالته الى مجلس التأديب — لان المخالفة التأديبية المنسوبة اليه قد خالطتها شبهة الجريمة. وليس فيما تقدم اهدار لمصلحة الموظف .

(فتوى ٥٦٠ فى ١٩٥٧/١٠/٦)

قاعدة رقم (١٧٣)

المبدأ :

المادة ١٠٦ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ تقضى بأنه لا يجوز ترقية موظف محال الى المحاكمة التأديبية أو موقوف عن العمل فى مدة الاحالة أو الوقف — هذا الحكم يسرى من باب أولى فى حالة الاحالة

الى المحاكمة الجنائية ــ يكفى لاعتبار المــوظف محــالا الى المحاكمــة الجنائية أن يكون قد احيل الى النيابة العامة للتحقيق معه فيمـــا هو منسوب اليه ويمكن أن يشكل جريمة جنائية وعلى ذلك فان طلب الادارة السير فى اجراءات التحقيق الجنائى والمحاكمة الجنائية أقوى وأحق فى معنى الاحالة الى المحاكمة التأديبية فى مفهوم المادة ١٠٦ المشار اليها •

ملخص الحكم :

ومن حيث أن المادة ١٠٦ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفى الدولة المعمول به وقت صدور قرار وزارة الصحة رقم ١١١٨ لسنة ١٩٦١ المتضمن تخطى المدعى فى الترقية الى الدرجة الخامســة اعتبارا من ٢٠ / ٧ / ١٩٦١ تقضى بأنه « لايجوز ترقية موظف محال الى المحاكمة التأديبية أو موقوف عن العمل فى مدة الاحالة أو الوقف • وفى هذه الحالة يسرى حكم المادة ١٠٤ فاذا استطالت المحاكمــة لأكثر من سنة وثبت عدم ادانة الموظف وجب عند ترقيته احتساب أقدميته فى الدرجة المرقى اليها من التاريخ الذى كانت تتم فيه لو لــم يحــل الى المحاكمة التأديبية » ومن هذا يتضح أن الأصل فى ظل العمل بالقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ هو عدم جواز ترقية الموظف المحال الى المحاكمة التأديبية أو الموقوف عن العمل فى مدة الاحالة أو الوقف • وتحجــر الدرجة للموظف لمدة سنة طبقا لحكــم المادة (١٠٤) أن كان له حق فى الترقية اليها بالأقدمية المطلقة ولا تحجز الدرجة للموظف أن استمرت احالته اذا استمر موقوفا عن العمل أكثر من سنة ولكن اذا ثبت براءة الموظف بعد أن استطالت المحاكمة أكثر من سنة فأنه يكون مــن التعين حساب أقدميته فى الدرجة المرقى اليها من التاريخ الذى كانت تتم فيه لو لم تتم احالته الى المحاكمة التأديبية • وليس من ريب أن عدم جواز ترقية الموظف المحال الى المحاكمة التأديبية ــ هذا الأثر يترتب من باب أولى فى حالة احالة الموظف الى المحاكمة الجنائية ــ ولاسيما اذا كانت الادارة قد أحالت الموظف الى النيابة الادارية ــ كما هو الشــأن فى هذه المنازعة • ثم قررت الادارة احالته الى النيابة العامة بنــاء على ما ارتأته النيابة الادارية من ابلاغ النيابة العامة للتحقيق مــع المدعى فيما هو منسوب اليه ويمكن أن يشكل جريمة جنائية وعلى ذلك فان طلب

الادارة ، السير فى اجراءات التحقيق الجنائى أو المحاكمة الجنائية أقوى وأحق فى معنى الاحالة الى المحاكمة التأديبية فى تطبيق حكم المادة ١٠٦ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ومن ثم يترتب عليه عدم جواز ترقية الموظف فى مدة الاحالة الى التحقيق الجنائى والمحاكمة الجنائية. اذ تمتنع ترقية الموظف خلال مدة الاحالة سواء فى حالة احالته الى المحاكمة التأديبية أو فى حالة احالته الى المحاكمة الجنائية مادامت الجهة الادارية هى التى أحالت الموظف التابع لها الى النيابة العامة للتحقيق معه والسير فى اجراءات المحاكمة الجنائية وكانت تملك من الأصل أن تحيله الى المحاكمة التأديبية وترتب فى حقه الأثر المنصوص عليه فى المادة ١٠٦ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ والذى يجب أن يترتب من باب أولى اذا لجأت الادارة الى اتباع الاجراء الأكثر شدة باحالة الموظف الى النيابة العامة لمعاقبته جنائيا عما يثبت فى حقه من الجرائم التى يعاقب عليها جنائيا ٠

(طعنى رقمى ٥٤٥ لسنة ١٧ ق ، ٢٦ لسنة ١٨ ق — جلسة ١٩٨٠/١/٢٠)

تاسعا : ترقية الموظف المحال الى المحاكمة التأديبية بعد الفصل فى الدعوى التأديبية تكون على ضوء التفرقة بين حالتى البراءة والادانة وبالنسبة للادانة يفرق بين حالتى الحكم بعقوبة الانذار والحكم بعقوبة أشد من ذلك :

قاعدة رقم (١٧٤)

المبدأ :

ترقية الموظف المحال الى المحاكمة التأديبية أثناء فترة الاحالة — غير جائزة — حكمها بعد الفصل فى الدعوى التأديبية — وجوب التفرقة بين حالتى الادانة والبراءة — ففى حالة البراءة يرقى الموظف اعتبارا من التاريخ الذى كان يرقى فيه لو لم يحل الى المحاكمة التأديبية، أما فى حالة الادانة فان الترقية تكون من تاريخ صدورها سواء كانت العقوبة بالانذار أم بغير الانذار ٠

ملخص الفتوى :

تنص المادة ١٠٦ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة على أنه « لاتجوز ترقية موظف محال الى المحاكمة التأديبية أو موقوف عن عمله فى مدة الاحالة أو الوقف ، وفى هذه الحالة يسرى حكم المادة ١٠٤ فاذا استطالت المحاكمة لاكثر من سنة وثبت عدم ادانته وجب عند ترقيته احتساب أقدميته فى الدرجة المرقى اليها من التاريخ الذى كانت تتم فيه لو لم يحل الى المحاكمة التأديبية » .

ومفاد هذا النص أنه يشترط لارجاع أقدمية الموظف المحال الى المحاكمة التأديبية والذى استطالت محاكمته لاكثر من سنة الى التاريخ الذى كانت تتم فيه ترقيته بالاقدمية أن يثبت عدم ادانته ، فاذا انتفى هذا الشرط وثبتت ادانته فان ترقيته تستند الى تاريخ صدورها ، ولاترد الى التاريخ الذى كان يستحق الترقية فيه لو لم يحل الى المحاكمة التأديبية .

وانه وأن كان الانذار أخف العقوبات التأديبية الا أن توقيعه يفيد حتما معنى الادانة ، ومن ثم فان توقيعه بعد محاكمة تستطيل لاكثر من سنة يحول دون أرجاع أقدمية الموظف الى التاريخ الذى كانت تتم فيه ترقيته بالاقدمية لو لم يحل الى المحاكمة التأديبية .

ولا يقدح فى هذا النظر أن المشرع فى المادة ١٠٣ من القانون المشار اليه قد استثنى الانذار من الجزاءات التأديبية التى يترتب على توقيعها تأخير ترقية الموظف مدة معينة ، ذلك لان هذا النص يحظر ترقية الموظف الذى توقع عليه أحدى العقوبات التأديبية الواردة فيه الا بعد انقضاء فترات معينة ، أما نص المادة ١٠٦ فأنه يحظر ترقية الموظف المحال الى المحاكمة التأديبية أو الموقوف عن عمله طوال مدة الاحالة أو الوقف بغض النظر عن النتيجة التى تنتهى اليها المحاكمة ، فاذا انتهت المحاكمة الى توقيع احدى العقوبات المنصوص عليها فى المادة ١٠٣ فأنه يتعين أعمال حكم هذا النص وذلك بتأخير الترقية الفترات المنصوص عليها وذلك بالاضافة الى سبق أعمال المادة ١٠٦ ، فتأخير الترقية طبقا للمادة ١٠٣

أثر تبعى من آثار توقيع العقوبات المنصوص عليها فى هذه المادة ، فى حين أن عدم أرجاع الترقية الى التاريخ الذى كانت تتم فيه لو لم يحل الى المحاكمة التأديبية تطبيقا للمادة ١٠٦ أنما هو أثر للحكم بالادانة أيا كانت العقوبة المقضى بها وذلك بعد محاكمة تأديبية تستطيل أكثر من سنة • فلكل نص مجال يختلف فى الواحد منهما عن الآخر •

(فتوى ٩٣٣ فى ١٩٦٠/١١/٨)

قاعـــدة رقم (١٧٥)

المبـــــدأ :

قاعدة نفاذ القرارات الادارية من تاريخ صدورها لا تصدق على أطلاقها الا بالنسبة للقرارات الادارية البسيطة ــ نفاذ القـــرارات الادارية المعلقة على شرط رهين بتحقق هذا الشرط ــ الأصل فى ظـل المادتين ١٠٦ و ١٠٤ من القانون رقم ٢١٠ لســنة ١٩٥١ بشـــأن نظام موظفى الدولة أنتظار البت فى ترقية الموظف حتى يفصل فيما نسب اليه مما يستوجب محاكمته تأديبيا ــ تعليق الترقية فى هذه الحالة على شرط ثبوت عدم الادانة فى المحاكمة التأديبية ــ قرار ترقية الموظف المحـال الى المحاكمة التأديبية قرار غير بات معلق على شرط ثبوت عدم الادانة بحكم يصدر من المحكمة التأديبية ــ تخلف هذا الشرط وصـــدور حكم بالادانة من مؤداه أن يصبح قرار الترقية كأن لم يكن •

ملخص الحكم :

أن المادة ١٠٦ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ تنص على أنه : « لايجوز ترقية موظف محال الى المحاكمة التأديبية أو موقوف عن العمل فى مدة الاحالة أو الوقف » •

وفى هذه الحالة يسرى حكم المادة (١٠٤) ــ فاذا اســــتطالت المحاكمة لاكثر من سنة وثبت عدم ادانة الموظف ، وجب عند ترقيتـــه احتساب أقدميته فى الدرجة المرقى اليها من التاريخ الذى كانت تتـم فيه لو لم يحل الى المحاكمة التأديبية » •

فالمادتان المذكورتان (١٠٦ ، ١٠٤) تقرران أصلا من الأصول العامة التى يقتضيها حسن سير الادارة ، وتنظيمه على نحو يوفق بين مصلحة الموظف والمصلحة العامة على أساس عادل • ومفاد هذا الأصل انتظار البت فى ترقيته حتى يفصل فيما نسب اليه مما يستوجب محاكمته تأديبيا ، فلا يجوز ترقيته خلال ذلك ، ولا الموظف بصالح وقتئذ للترقية • فالترقية فى هذه الحالة تظل معلقة على شرط أن تثبت عدم ادانته فى تلك المحاكمة وذلك بصدور قرار أو حكم فى موضوع الادانة ذلك أنه ولئن كانت القاعدة هى نفاذ القرارات الادارية من تاريخ صدورها فانه يجدر التمييز فى هذا الصدد بين القرارات الاداريه البسيطة من جهة ، والقرارات الادارية المعلقة على شرط من جهة أخرى • فالقاعدة لاتصدق على أطلاقها الا بالنسبة للأولى من تلك القرارات أما المعلقة على شرط — موقف أو فاسخ **Susp ensive ou resolutoire** فأن نفاذ هذا النوع من القرارات وتحقق اثارها يكون مرهونا بتحقق الشرط الذى علق عليه القرار • وقد اجمع شراح الفقه الادارى على أن أغلب الشروط فى القرارات الادارية هى شروط موقفة تؤدى الى تأجيل أثر القرار حتى يتحقق الشرط الذى يجب أن يكون مشروعا مما يقتضيه سير المرفق العام — وتأسيسا على ذلك يكون القرار الصادر فى أوائل يناير سنة ١٩٦٠ بترقية الموظف المتهم — والمحال الى المحاكمة التأديبية وهو موظف بالدرجة السابعة ، الى الدرجة السادسة لا يعدو أن يكون فى ظل حكم المادة (١٠٦) وعلى ضوء الآصول المتقدمة ، قرار ترقية غير بات وانما هو قرار معلق على شرط أن يثبت عدم ادانته بحكم يصدر من المحكمة التأديبية أما اذا تخلف تحقق هذا الشرط ، وقضت المحكمة التأديبية بمجازاته فأن شرط ثبوت البراءة يكون قد تخلف فى حالة هذا الموظف المتهم ، وينسحب أثر ذلك على قرار الترقية الى الدرجة السادسة فيصبح وكأنه لم يكن • وغنى عن البيان أن لجهة الادارة أن تؤجل آثار قراراتها ، شريطة أن يكون رائدها فى ذلك تحقيق الصالح العام •

(طعن رقم ١٢٣١ لسنة ٦ ق — جلسة ١٩٦٢/١١/١٧)

عاشرا : بصدور حكم فى موضوع الاتهام المقامة عنه الدعوى التأديبية بالبراءة أو بعقوبة لايترتب على توقيعها تأجيل الترقيةيستحق الموظف الترقية من التاريخ الذى كانت تتم فيه لو لم يكنمحالا الى المحاكمة .

قاعـــدة رقم (١٧٦)

المبـــــدأ :

حجز درجة للموظف الذى حل عليه الدور للترقية اليها مدة سنة طبقا للمادة ١٠٤ من القانون ٢١٠ لسنة ١٩٥١ — زوال هذا الحكم من تاريخ العمل بقانون العاملين المدنيين بالـــدولة رقم ٤٦ لســـنة ١٩٦٤ اعتبارا من أول يولية سنة ١٩٦٤ .

ملخص الفتوى :

بزوال أحكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ من التطبيق ، بعـــد أن تم الغاؤه اعتبارا من أول يوليه سنة ١٩٦٤ بمقتضى المادة الثانيـــة من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ باصدار نظام العاملين المدنيين بالدولة، فأنه ما عاد يجوز — منذ ذلك التاريخ — أعمال تلك الآحكام أو نفـــاذ مقتضاها بما فى ذلك الحكم الوارد بالمادة / ١٠٤ المشار اليها . كمـــا أنه باستقراء أحكام القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ والقانون رقم ١٥٨ لسنة ١٩٦٤ ، واستظهار ما جاء بقرار رئيس الجمهـــورية رقم ٢٢٦٤ لسنة ١٩٦٤ يبين أن المشرع لم يستبق حكم المادة المذكورة ضـــمن ما استبقى من أحكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ — فى الفترة المؤقتـــة التى يحكمها القانون رقم ١٥٨ لسنة ١٩٦٤ واذا كان القانون رقـــم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ لايجيز حجز درجة للعامل الا اذا كان محالا للمحـــــاكمة الجنائية أو التأديبية ، فانه لا يجوز اعتبارا من أول يوليه ســـنة ١٩٦٤ حجز درجة للعامل فى غير الحالة المذكورة ، ولا يجوز قانونا أعمـــــال المادة / ١٠٤ من القانون ٢١٠ لسنة ١٩٥١ لزوالها من التطبيق عـــلى ماسلف .

لذلك انتهى رأى الجمعية العمومية الى أنه لا يجوز — اعتبارا من أول يولية سنة ١٩٦٤ — حجز درجة يرقى عليها العامل الذى وقع عليه جزاء تأديبى بالخصم من مرتبه •

(ملف ٨٦/٢/١٠٧ فى ١٩٦٥/٧/١)

قاعــدة رقم (١٧٧)

المبـــدأ :

محاكمة تأديبية — الموظف المحال اليها — استطالة المحاكمة لأكثر من سنة — تخطيه فى الترقية — ثبوت براءته — ترقيته اعتبـاراً من التاريخ الذى كانت تتم فيه لو لم يحل الى المحاكمة طبقا للمادة ١٠٦ من قانون التوظف — احقيته بالتبع فى تقاضى الفروق المستحقة عن هذه الترقية اعتباراً من التاريخ الذى تمت فيه حكما •

ملخص الفتوى :

يبين من استعراض أحكام المواد ١٠٣ و ١٠٤ و ١٠٦ من قانـون موظفى الدولة أن المادة ١٠٣ تنظم حالة الترقية بالنسـبة للمـوظف المحكوم عليه بعقوبات تأديبية حسب الأحوال • ويدور هذا التنظيـم حول تأجيل الترقية لمدد متفاوتة ، ومؤدى هذا التأجيل عدم جواز النظر فى ترقية الموظف خلال فترة معينة من تاريخ توقيع الجزاء ولو حـل عليه الدور للترقية بالأقدمية ، فاذا ما انقضت هذه الفترة فليس هناك الزام على الادارة بترقيته بعد انتهائها ، بل يتربص هذا الموظف حتى تخلو درجات تتسع لترقيته بالأقدمية المطلقة ، وحتى تنشـط الادارة لاجراء حركة الترقيات فى الوقت الذى تراه مناسبا لاجرائها ، وهنـا فقط تجب ترقيته اذا توافرت شروطها ، وتكون أقدميتـه مـن تاريخ الترقية تطبيقا للمبدأ العام الذى تقضى به المادة ٣٦ ، ولايستحق علاوة الترقية الا من أول الشهر التالى لهذه الترقية تطبيقا للمبدأ العام الذى تنص عليه المادة ٣٧ من قانون نظام موظفى الدولة • ثم جاءت بعـد ذلك المادة ١٠٤ من القانون المذكور فأوجبت حجز الدرجة للموظف فى

حالة الخصم من المرتب لغاية خمسة عشر يوما وفى حالة تأجيل العلاوة مدة تقل عن سنة ، أى أن له الحق فى الترقية اليها بالأقدمية • وأعقبت ذلك المادة ١٠٦ فقررت عدم جواز ترقية الموظف المحال الى المحاكمة التأديبية فى مدة الاحالة أو الوقف ، فان استطالت المحاكمة لأكثر من سنة ، وثبتت عدم ادانة الموظف ، وجب عند ترقيته احتساب أقدميته فى الدرجة المرقى اليها من التاريخ الذى كانت تتم فيه لو لم يحل الى المحاكمة ، ونطاق اعمال هذه المادة مختلف تماما عن نطاق اعمال المادتين السابقتين ، فهما تقعان فى دائرة العقوبات التبعية التى تقع على الموظف المحكوم عليه باحدى العقوبات التأديبية ، أما المادة ١٠٦ فتنظم أثر الاجراء الاحتياطى الذى يتخذ بالنسبة للموظف المحال الى المحاكمة التأديبية أو الموقوف عن العمل والذى تثبت بعد ذلك براءته • وهذه المادة وان كانت صياغتها غير دقيقة ، الا أن النطاق الذى تدور فيه • والسبب الذى وضعت من أجله ، فى حالة اتخاذ اجراء احتياطى بالنسبة لموظف متهم بارتكاب مخالفة ثم تثبت بعد ذلك براءته منها — كل هذا يوحى بالحل الواجب الاتباع ويملى التفسير السليم لهذا النص وفقا لقصد واضعه والحكمة من وجوده • فالمشرع قصد بهذه المادة ترتيب اجراء احتياطى معلق على نتيجة المحاكمة ، وعلة هذه المادة واضحة وهى عدم الاضرار بالموظف المقدم الى المحاكمة فيما لو قضى ببراءته مما نسب اليه ، ولذلك نص المشرع على وجوب احتساب أقدميته عند الترقية من التاريخ الذى كانت تتم فيه هذه الترقية لو لم يحل الى المحاكمة التأديبية ، حتى لايتأثر مركز الموظف نتيجة تأجيل الترقية الى أن يبت فى أمر محاكمته ، فاذا ما برىء ردت اليه حقوقه التى كانت معلقة على نتيجة المحاكمة ، أو بمعنى آخر معلقة على شرط موقف هو صدور الحكم ببراءته • فاذا ما تحقق ذلك وأعملت الترقية بأثر رجعى ترتبت عليها آثارها الحتمية ، وهى رد الأقدمية واستحقاق مرتب الدرجة الجديدة والفروق المتجمدة من التاريخ الذى افترض أنها تمت فيه ، وهو أمر توجبه العدالة بالنسبة لمن يثبت أنه اتهم ظلما •

(فتوى ٢٨٤ فى ١٩٥٦/٣/٢٨)

قاعـــدة رقم (١٧٨)

المبـــــدأ :

ان حجز الدرجة للموظف مدة لا تزيد على سنة طبقا لحكم المادة ١٠٦ من القانون رقم ٢١٠ لســـنة ١٩٥١ يدل على ان المـــوظف الذى حجزت له يستحق الترقية اليها وجوبا من تاريخ زوال المانع من الترقية وتعتبر اقدميته فى الدرجة المرقى اليها من هذا التاريخ — زوال المانع فى حالة الاحالة الى المحاكمة التأديبية انما يكون بصدور حكم نهائى فيها ما لم يصدر الحكم بتـــوقيع احدى العقـــوبات التى يترتب على توقيعها تأجيل الترقية •

ملخص الحكم :

ان المادة ١٠٦ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ تقضى بحجـــز الدرجة للموظف مدة لا تزيد على سنة ، وحجز الدرجة — فى هـــذا الفرض — يدل دلالة واضحة على أن الموظف الذى حجزت له الدرجة يستحق الترقية اليها وجوبا من تاريخ زوال المانع من الترقية ، وتعتبر أقدميته فى الدرجة المرقى اليها من هذا التاريخ ، أى بعـــد انقضـــاء الفترة التى لا يجوز ترقيته خلالها متى كان مستحقا الترقية وقت حجز الدرجة والقول بغير ذلك يجعل النص على حجز الدرجة لغوا ، ذلك أن الموظف المحجوز له الدرجة يكتســـب بهذا الحجز مركزا قانونيـــا فى الترقية اليها لا يجوز المساس به متى انقضت المدة التى لا يجـــــوز ترقيته خلالها ، وبعبارة أخرى فان مؤدى حجز الدرجة للموظف ، أن يرقى اليها من تاريخ زوال المانع من الترقية ، وزوال المانع فى حـــالة الاحالة الى المحاكمة التأديبية انما يكون بصدور حكم نهائى فيهـــا ، بحيث تجب ترقيته من هذا التاريخ ما لم يصدر الحكم بتوقيع أحـــدى العقوبات التى يترتب على توقيعها تأجيل الترقية طبقا لما تقضى به المادة ١٠٣ السابق الاشارة اليها ، أما اذا صدر الحكم بتوقيع عقوبة الانذار ، وهى عقوبة لا تؤجل الترقية طبقا لنص المادة ١٠٣ فانه يتعين ترقيـــة الموظف من تاريخ صدور الحكم النهائى •

(طعن رقم ٣٦٩ لسنة ١٤ ق — جلسة ١٩٧١/١/٣١)

قاعـــدة رقم (١٧٩)

المبـــــدأ :

ـــ نص المادة ٧٠ من قانون العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ ـــ حظر ترقية العامل المحال الى المحكمة التأديبية أو الجنائيـــة أو الموقوف عن العمل فى مدة الاحالة أو الوقف ـــ وجوب حجز الدرجة للعامل لمدة سنة ـــ استطالة المحاكمة لاكثر من ذلك ثم ثبوت عدم ادانته أو توقيع عقوبة الانذار يوجب عند الترقية احتســـاب الاقدميـــة فى الوظيفة المرقى اليها من التاريخ الذى كانت تتم فيه لو لم تتم الاحالة ـــ اعتبار عدم الترقية قرارا اداريا بالترك فى الترقية معلقا على شرط فاسخ يتحقق باحدى هاتين الحالتين ـــ انقضاء الدعوى التأديبية أو الجنائية بوفاة العامل ليس من شأنه ثبوت عدم ادانة العامل ـــ عـــدم تحقق الشرط الفاسخ فى هذه الحالة ـــ الاحتجاج بأن الأصل هو البراءة حتى تثبت الادانة بحكم نهائى ، مردود بأن المشرع قد رتب عدم جواز الترقية على مجرد احالة العامل أو وقفه .

ملخص الفتوى :

أن المادة ٧٠ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصـــادر بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ تنص على أنه « لا تجوز ترقية عامـــل محال الى المحاكمة التأديبية أو المحاكمة الجنائية أو موقوف عن العمل فى مدة الاحالة أو الوقف ، وفى هذه الحالة تحجز للعامل الدرجة لمدة سنة ، فاذا استطالت المحاكمة لأكثر من ذلك وثبت عدم ادانته أو وقعت عليه عقوبة الانذار ، وجب عند ترقيته احتساب أقدميته فى الوظيفـــة المرقى اليها من التاريخ الذى كانت تتم فيه لو لم يحل الى المحاكمـــة التأديبية أو المحاكمة الجنائية » .

ويبين من هذا النص ان المشرع حظر على جهة الادارة ترقيـــة العامل على الرغم من حلول دوره فى الترقيـــة ، اذا كان محـــالا الى المحاكمة التأديبية أو الجنائية أو موقوفا عن العمل طوال مدة الاحالـــة أو الوقف ويعتبر عدم ترقيته فى دوره والحالة هذه قرارا اداريا بتركه

فى الترقية ، وهذا القرار معلق على شرط فاسخ . يتحقق فى حــالتين حددهما النص آنف الذكر صراحة على سبيل الحصر ، وهما ثبوت عدم ادانة العامل أو توقيع عقوبة الانذار عليه دون أية عقوبة أخرى . فاذا ما تحقق هذا الشرط فى احدى حالتيه المشار اليهما ، رقى العامل بأثر رجعى اعتبارا من التاريخ الذى كان يتعين أن تتم فيه ترقيتــه لو لم يحل الى المحاكمة التأديبية أو الجنائيــة ، أما اذا لم يتحقق فان تركه فى الترقية يظل سليما وقائما ومنتجا لجميع آثاره .

ومن حيث أنه ولئن كان يترتب على وفاة العــامل المحــال الى المحاكمة التأديبية أو الجنائية ، انقضاء الدعوى التأديبية أو الجنائية ، وعدم جواز السير فيها ، تأسيســا على فكرة شــخصية الجريمــة وشخصية العقوبة ، الا ان انقضاء الدعوى على هذا الوجــه ليس من شأنه ثبوت براءة العامل عدم ادانته أو عدم نسبة الجريمة اليه ، وانما تظل شبهة الجريمة قائمة فى حقه وعالقة به ، على الرغم من انقضــاء الدعوى بوفاته . ومن ثم فان الشرط الفاسخ — آنف الــذكر — لا يتحقق فى هذه الحالة ، ويظل قرار ترك العامل فى الترقية فى دوره قائما منتجا لآثاره ، فلا تجوز ترقيته .

ولا يعترض على هذا بأن الأصل فى المتهم البــراءة حتى تثبت ادانته فيما نسب اليه بحكم نهائى ، ذلك أن المشرع رتب على مجرد احالة العامل الى المحاكمة التأديبية أو الجنائية شبهة الجريمة فى حقه وعدم جواز ترقيته طوال فترة المحاكمة ، ولما كان قرار ترك العامل فى الترقية — فى هذه الحالة — يظل قائما منتجــا لآثاره ، الا اذا تحقق الشرط الفاسخ الذى علق عليه ، وهو ثبوت عدم الادانة أو تــــوقيع عقوبة الانذار وهذا لا يكون الا بصدور حكم فى موضوع الدعــوى التأديبية أو الجنائية ، سواء بالبراءة أو بالادانة مع تــوقيع عقوبــة الانذار فحســب ، فانه لا يكفى لتحقق ذلك الشرط الحكم بانقضــاء الدعوى لوفاة العامل ، دون البت فى ذات التهم التى أحيل الى المحاكمة من أجلها بالادانة أو البراءة ، وهو المناط الواجب تحققه فى تطبيق حكم المادة ٧٠ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة المشار اليه .

ومن حيث أن الثابت من الأوراق — فى الحالة المعروضة — ان

السيد / ... ... العامل السابق بمدرسة الصناعات الزخرفية ، كان محالا الى المحاكمة التأديبية فى الدعوى رقم ٢٨٢ لسنة ١٩٦٣ ، وقد قررت المحكمة التأديبية بجلسة ٣٠ منمارس سنة ١٩٦٤ وقف الدعوى، على أن تقوم النيابة الادارية بابلاغ النيابة العامة عن الوقائع الجنائية التى تضمنتها الأوراق ، ولم يثبت أن المحاكمة الجنائية — وبالتالى المحاكمة التأديبية — قد تمت الى أن توفى فى ١١ من فبراير سنة ١٩٦٥، ومن ثم فانه ما كان يجوز ترقية هذا العامل الى الدرجة الخامسة الفنية المتوسطة فى القرار الصادر فى ٣٠ من نوفمبر سنة ١٩٦٤ ، نظرا الى أنه كان محالا فى هذا التاريخ الى المحاكمة التأديبية والجنائية ، ويكون هذا القرار قد صدر سليما فى ذاته مطابقا للقانون ولا مطعن عليه فى هذا الخصوص . كما أن انقضاء كل من الدعويين التأديبية والجنائية بوفاة السيد المذكور قبل صدور حكم فى كل منهما ، لا يترتب عليه ثبوت براءته (عدم ادانته) ، ووجوب ترقيته اعتبارا من تاريخ صدور قرار الترقية المشار اليه ، اذ تظل شبهة الجريمة قائمة فى حقه وعالقة به ، ويظل المانع من الترقية قائما ، ومن ثم لا تجوز ترقيته ، وفقا لنص المادة ٧٠ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ .

لذلك انتهى رأى الجمعية العمومية الى عدم جواز ترقية العامل المحال الى المحاكمة التأديبية أو المحاكمة الجنائية ، اذا انقضت الدعوى بوفاته . ومن ثم فان انقضاء كل من الدعويين التأديبية والجنائية بوفاة السيد / ... ... لا يترتب عليه جواز ترقيته .

(ملف ١١٧/٢/٨٦ فى ١٩٦٦/٢/٢٦)

قاعدة رقم (١٨٠)

المبدأ :

عدم جواز ترقية عامل محال الى المحاكمة التأديبية أو الجنائية أو موقوف عن العمل فى فترة الاحالة أو الوقف وترقيته عند ثبوت عدم ادانته مع حساب اقدميته فى الوظيفة المرقى اليها من التاريخ الذى كانت تتم فيه لو لم يحل الى المحاكمة التأديبية أو الجنائية طبقا لحكم

المادة ٦٦ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ بنظام العاملين المدنيين — هذا الحكم ينصرف الى الترقية بمفهـومها فى قانون نظام العـاملين المدنيين بالدولة — مقتضى ذلـك انه لايجوز سـحب مـوافقة مجلس الجامعة على تعيين استاذ مساعد بالجامعة الى تاريخ سابق لم يتصل فيه مجلس الجامعة بالذات بموضوع تعيينه ولو كان العـرض على مجلس الجامعة قد ارجىء بسبب القبض عليه واحالته الى محكمـة الثورة — الاجراءات التى تمت فى شأن تعيين الطالب قبل موافقـة مجلس الجامعة على التعيين لا تعدو أن تكون من الاجراءات التمهيدية.

ملخص الفتوى :

ان المادة ٦٦ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ بنظام العـاملين المدنيين بالدولة التى يستند اليها الطـالب تنص على أن « لا تجـوز ترقية عامل محال الى المحاكمة التأديبية أو المحاكمة الجنائية أو موقوف عن العمل فى مدة الاحالة أو الوقف . وفى هذه الحالة تحجز للعـامل الفئة لمدة سنة فاذا استطالت المحاكمة لأكثر من ذلك وثبت عدم ادانته أو وقعت عليه عقوبة الانذار أو الخصم أو الوقف عن العمل لمدة تقل عن خمسة أيام وجب عند ترقيته احتساب أقدميته فى الوظيفة المرقى اليها ويمنح أجرها من التاريخ الذى كانت تتم فيـه لو لم يحل الى المحاكمة التأديبية أو المحاكمة الجنائية » وهذا الحكم الوارد فى هذا النص يقرر أصلا من الأصول العامة التى يقتضيها حسن سير المرافق العامة وتنظيمها على نحو يوفق بين مصلحة الموظف والمصلحة العامة على أساس عادل ، ولايغض من ذلك عدم ورود نص فى قانون تنظيم الجامعات على غرار نص المادة ٦٦ المنوه عنها فى شأن أعضاء هيئـة التدريس بالجامعة بالنظر الى ما تضمنه قانون العاملين المـدنيين فى مادته الاولى من سريان احكامه على العـاملين الذين ينظم شـئون توظيفهم قوانين خاصة فيما لم تنص عليه هذه القوانين غير أن أعمال أثر هذا الحكم ينصرف الى حالة الترقية بمفهومها فى قانـون نظـام العاملين المدنيين بالدولة على النحو المشار اليه آنفا .

ومن حيث انه فى الحالة المعروضة لما كان الطالب قد تقدم لشغل وظيفة استاذ مساعد بقسم القانون الدولى العام بعد الاعلان عنهـا .

وتحققت اللجنة العلمية المختصة من أهليته للتعيين فى هذه الوظيفة ٠ ووافق مجلس الكلية فى ٣ من مايو سنة ١٩٧١ على رأى اللجنة ، ثم أحيلت الاوراق للجامعة فوافق مدير الجامعة بتاريخ ١٢ من مايو سنة ١٩٧١ على عرض موضوع تعيينه على مجلس الجامعة بجلسة ٢٦ من مايو سنة ١٩٧١ الا ان العرض ارجىء بسبب القبض عليه واحالته لمحكمة الثورة ، ولئن كان الأمر كما سبق ، واذ لم يحدث العرض فى التاريخ المشار اليه ولم يفصح مجلس الجامعة عن ارادته فى تعيينه الا بجلسة ١٥ من ديسمبر سنة ١٩٧١ ومن ثم فلا يسوغ سحب تاريخ تعيين الطالب الى تاريخ سابق لم يتصل فيه مجلس الجامعة بالذات بموضوع تعيينه بأى وجه من الوجوه ، ولا يقدح فى ذلك أن العرض على مجلس الجامعة كان قد أرجىء لسبب أو لآخر ، ذلك أن ما تم من اجراءات فى شأن الطالب لا تعدو أن تكون من قبيل الأعمال التمهيدية ما دام مجلس الجامعة وهو الجهة المختصة بالموافقة على التعيين طبقا لصريح نص المادة ٤٨ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ لم تتكشف ارادته فى خصوص هذا التعيين الا فى جلسة ١٥ من ديسمبر ١٩٧١ ، وهو التاريخ الذى يعتد به وفقا للقانون فى تحديد اقدميته فى وظيفة أستاذ مساعد ٠

من أجل ذلك انتهت الجمعية العمومية الى عدم جواز ارجاع أقدمية الدكتور ٠٠٠ ٠٠٠ فى وظيفة أستاذ مساعد الى ٢٦ من مايو سنة ١٩٧١ ٠

(ملف رقم ٢٩٥/١/٨٦ — جلسة ١٩٧٤/٢/٢٧)

الفـــرع الثالث

اثر توقيع عقوبة تأديبية على الترقية

اولا : ترقية الموظف بعد انقضاء فترة حرمانه من الترقية لتوقيع جزاء عليه ، هل هى وجوبية أم ليست وجوبية ؟

قاعـــدة رقم (١٨١)

المبـــــدأ :

ترقية الموظف بعد انقضاء فترة حرمانه من الترقية لتوقيع جزاء عليه — ليست ترقية وجوبية — جهة الادارة تسترد سلطتها التقديرية فى اجراء الترقية أو عدم اجرائها بعد زوال المانع عنها — عدم جـــواز الادعاء بوجود قرار سلبى بالامتناع عن الترقية — عدم جواز القياس على حالة حجز الدرجة المنصوص عليها فى قانون العاملين بالدولة — عدم استحقاق تعويض .

ملخص الحكم :

ان المادة ٢٤ من لائحة نظام موظفى ادارة النقل العام لمنطقـــة الاسكندرية تنص على أنه « لا تجوز ترقية موظف محال الى المحاكمة التأديبية أو موقوف عن العمل فى مدة الاحالة أو الوقف ، ولا تجـــوز ترقية موظف وقعت عليه عقوبة من العقوبات التأديبية المبينة فيما يلى الا بعد انقضاء الفترة المحددة أمام كل منها : ١ — ثلاثة أشهر فى حالة الخصم من المرتب من ثلاثة أيام الى سبعة أيام » .

٢ — .... ٣ — .... ٤ — .... ٥ — ..

ومن حيث انه وفقا لصريح نص المادة ٢٤ سالفة الذكر لا تجوز ترقية الموظف الذى وقع عليه لذنب اقترفه احدى العقوباب التأديبية وذلك خلال المدد المنصوص عليها فى هذه المادة — ولكن يثور الخلاف فى الواقع فى الميعاد الذى تتم فيه الترقية بعد انقضاء المدد المحظـــور الترقية خلالها

ومن حيث ان المادة ٢٤ وكذا المواد الأخرى التى احتوتها اللائحة المشار اليها لم تتضمن أى حكم أو قاعدة تنظيمية توجب على الادارة

ترقية الموظف — الذى وقعت عليه عقوبة تأديبية — بمجرد انقضاء المدد التى حددتها المادة المذكورة ، ومن ثم فان كل مايترتب على انقضاء هذه المدد هو زوال المانع الذى يحول دون ترقيته ، ويسترد بعدها صلاحيته للترشيح للترقية شأنه فى ذلك شأن أى موظف لم يسبق توقيع أية عقوبة تأديبية عليه ، ذلك أن كل مدة من المدد المشار اليها ولئن كانت فى الواقع حدا أدنى لا يجوز قبل مرورها النظر فى ترقيته الا أنها ليست حدا أقصى تجب ترقيته بعدها ، كما أن من المسلم أن للادارة دائما حق اختيار الوقت المناسب لاجراء الترقية ، وأن مجرد توفر شروط الترقية فى الموظف مع حدود الدرجات المالية لا يولد له الحق فى الترقية اليها بقوة القانون ، بل ان الأمر مع ذلك متروك لتقدير الادارة حسبما تراه متفقا مع حاجة العمل وصالحه وبغير اساءة استعمال السلطة ، ولذلك فانه لا وجه للنعى عليها بعدم اجرائها الترقية مع توفر شرائطها ، وبعبارة اخرى ليس صحيحا القول بأن ثمة قرارا سلبيا يكون قد نشأ بامتناعها عن اصدار قرارها بالترقية ، لأنه لا يمكن مساءلة الادارة فى هذا الشأن الا اذا امتنعت عن اتخاذ قرار كان من الواجب عليها اتخاذه وفقا للقوانين أو اللوائح ، وهو ما لم يتحقق فى حالة المدعى ، ولذلك فان حق الموظف لا يتولد الا حينما تمارس جهة الادارة سلطتها باصدارها قرار يغفل ترقيته ويشمل الآخرين من هم أحدث منه فى الأقدمية وأقل منه كفاية ، وذلك رغم زوال المانع من الترقية ، اذ فى هذه الحالة وحينئذ فقط يحق له مخاصمة هذا القرار والطعن فيه فيما تضمنه من تخطيه فى هذه الترقية .

ومن حيث ان الثابت — حسبما جاء فى دفاع الادارة ولم يجحده المدعى — أنه لم يصدر خلال الفترة ما بين ١٩٦١/٨/٢ — تاريخ انقضاء الثلاثة أشهر من تاريخ توقيع العقوبة عليه — و ١٩٦٢/٥/١ تاريخ ترقيته ، لم يصدر أى قرار بالترقية الى الدرجة ٣٦/٥٠ جنيها ، وأن قرار ترقيته كان فى أول حركة ترقيات أجرتها الادارة بعد تركه فى الترقية التى تمت فى ١٩٦١/٤/٢٧ بترقية زملائه ، الأمر الذى من أجله يكون نعى المدعى على تصرف الادارة ازاءه فى غير محله ، ومن ثم لا يكون له أصل حق فيما يطالب به من ارجاع أقدميته فى الدرجة المشار اليها الى ١٩٦١/٨/٢ ، واذ قضى الحكم المطعون فيه برفض

طلبه الأصلى يكون قد أصاب الحق فيما انتهى اليه ويكون الطعن عليه فى غير محله متعينا رفضه •

ومن حيث انه لا وجه بعد ذلك للقول بالاسترشاد بالحكم الذى أوردته المادة ١٠٤ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة ، والتى تنص على أنه « فى حالة الخصم من المرتب لغاية خمسة عشر يوما تحجز الدرجة للموظف الذى له حق فى الترقية اليها بالأقدمية المطلقة ، على ألا تزيد مدة حجز الدرجة على سنة » — لا وجه لذلك اذ فضلا عن أن لائحة نظام موظفى ادارة النقل العام لمنطقة الاسكندرية هى الواجبة التطبيق فقط دون غيرها من أحكام وردت فى قوانين أو لوائح أخرى فان هذه اللائحة لم تتضمن نصا مماثلا لنص المادة ١٠٤ والتى لاتجد مجالا لأعمالها الا حيث تكون الترقية بالأقدمية المطلقة فقط ، ولا يسرى حكمها فى حالة الترقية بالاختيار ، والثابت أن الترقية الى الدرجة ٣٦/٥٠ بالادارة المذكورة كان يشترط فيها حصول الموظف على تقدير ممتاز ، أى أنها كانت بالاختيار للكفاية ، وذلك طبقا للقاعدة التى سارت عليها •

ومن حيث انه متى تبين أن المدعى غير محق فى طلبه الأصلى بارجاع أقدميته فى الدرجة ٣٦/٥٠ جنيها الى ١٩٦١/٨/٢ — للأسباب التى قام عليها قضاء هذه المحكمة على النحو المبين سابقا — فانه لايكون له بالتالى أى حق فى طلبه الاحتياطى الخاص بالتعويض عما أصابه من ضرر نتيجة تراخى الادارة فى ترقيته فى التاريخ المذكور ، اذ أن من المسلم ان الحق فى التعويض — وهو ثمرة أو نتيجة مسئولية الادارة — لا ينشأ الا حيث تكون الادارة قد أخطأت أو كان تصرفها غير مشروع ، ومتى ثبت أنها لم تتحيف بالمدعى ، كما أنها لم تخطىء فى حقه فان طلب التعويض يكون مفتقدا اذن لركن أساسى من أركان المسئولية — وهو ركن الخطأ — والذى لا تقوم المسئولية دون توفره، ومن أجل ذلك يكون هذا الطلب غير قائم على أساس سليم متعينا رفضه كذلك ، واذ قضى الحكم المطعون فيه بعدم اختصاص مجلس الدولة بهيئة قضاء ادارى بنظر هذا الطلب — وهى ما لا توافق عليه هذه المحكمة — فانه يتعين لذلك تعديل هذا الحكم الى فض الطلب المذكور بدلا من القضاء بعدم الاختصاص بنظره •

(طعن رقم ١٠٨٢ لسنة ١٥ ق — جلسة ١٩٧٤/٣/٢٤)

قاعـــدة رقم (١٨٢)

المبــــدأ :

التسوية بالقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام مـوظفى الدولة ــ المنع من الترقية بسبب توقيع جزاء تأديبى على الموظف خلال المدد المنصوص عليها فى المادة ١٠٣ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ المشار اليه لا يعدو ان يكون ارجاء للترقية بمقدار هذه المدد ــ نص المشرع فى المادة ١٠٤ من القانون على حجز الدرجة فى حالة المـوظف الذى وقع عليه جزاء بالخصم من المرتب لغاية خمســة عشر يوما أو أجلت علاوته لمدة تقل عن سنة يدل دلالة واضحة على أن الموظف الذى حجزت له الدرجة يستحق الترقية اليها وجوبا من تاريخ زوال المانع ــ مؤدى ذلك ان المركز القانونى للموظف فى الترقية بموجب حركة ترقية صدرت خلال فترة المنع لا يسقط نهائيا وانما يؤجل الى حين انقضـاء هذه الفترة ويصبح مركزه القانونى فى الترقية حالا من التاريخ التالى لانقضائها ــ بهذه المثابة تعتبر الدعوى بطلب الترقية فى هذه الحالة من دعاوى التسويات التى لا تتقيد باجراءات ومواعيد دعاوى الالغاء .

ملخص الحكم :

ان القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة ــ الذى تحكم نصوصه المنازعة الحاليــة ــ نص فى المادة ١٠٣ على أنه « لا تجوز ترقية موظف وقعت عليه عقوبة من العقوبات التأديبية المبينة فيمايلى الا بعد انقضاء الفترات التالية : ثلاثة أشهر فى حالة الخصـم من المرتب من ثلاثة أيام الى سبعة أيام ــ ستة أشهر فى حالة الخصم منمن المرتب من ثمانية أيام لغاية خمسة عشر يوما » ونص فى المادة ١٠٤ على أنه « فى حالة الخصم من المرتب لغاية خمسة عشر يوما وفى حالة تأجيل العلاوة مدة تقل عن سنة تحجز الدرجة للموظف ان كان له حق فى الترقية اليها بالأقدمية على ألا تزيد مدة حجز الدرجة على سنة» ونص فى المادة ١٠٥ على أن « تحسب فترة التأجيل المشار اليها فى المادة ١٠٣ من تاريخ توقيع العقوبة ولو تداخلت فى فترة أخرى مترتبة على عقوبة سابقة » .

ومن حيث أن المنع من الترقية بسبب توقيع جزاء تأديبى على

الموظف خلال المدد المنصوص عليها فى المادة ١٠٣ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ لا يعدو أن يكون أرجاء للترقية بمقدار هذه المدد ، وهذا هو المستفاد من صريح نص المادة ١٥٠ من ذات القانون التى عبرت عن هذا المنع بأنه تأجيل للترقية ، وأرجاء الترقية فى هذه الحالة لم يقصد به المشرع سلب الموظف حقه فى الترقية فقد أفصح المشرع عن قصده فى المادة ١٠٤ من القانون بأنه ميز الموظف الذى وقع عليه جزاء بالخصم من المرتب لغاية خمسة عشر يوما أو أجلت علاوته لمدة تقل عن سنة بأن أوجب حجز درجة له أن كان له حق فى الترقية اليها بالأقدمية ، وحجز الدرجة فى هذه الحالة يدل دلالة واضحة على أن الموظف الذى حجزت له الدرجة يستحق الترقية اليها وجوبا من تاريخ زوال المانع ، وتعتبر أقدميته فى الدرجة المرقى اليها من ذلك التاريخ أى بعد انقضاء الفترة التى لا تجوز ترقيته اليها متى كان مستحقا للترقية بالأقدمية وقت حجز الدرجة ، والقول بغير ذلك يجعل النص على حجز الدرجة لغوا يتنزه عنه الشارع ، ومؤدى ذلك أن المركز القانونى للموظف فى الترقية بموجب الحركة التى صدرت خلال فترة المنع لا يسقط نهائيا وانما يؤجل الى حين انقضاء هذه الفترة ، فاذا انقضت أصبح المركز القانونى فى الترقية حالا من التاريخ التالى لانقضائها ، ويجب على الادارة ترقية الموظف من هذا التاريخ وبهذه المثابة تكون الدعوى الراهنة من دعاوى التسويات التى لا يتقيد فى رفعها بالاجراءات والمواعيد المقررة لدعاوى الالغاء وبالتالى يكون الدفع بعدم قبولها شكلا غير قائم على أساس سليم من القانون متعينا رفضه .

(طعن رقم ٦٩٦ لسنة ١٤ ق — جلسة ١٩٧٥/١/٢٦)

قاعدة رقم (١٨٣)

المبدأ :

أثر الحكم بعقوبة الانذار على ترقية الموظف طبقا للمادة ١٠٦من قانون موظفى الدولة — التفرقة بين ما اذا استطالت المحاكمةالتأديبية لمدة أكثر من سنة من تاريخ استحقاق الموظف للترقية ، وبين ما اذا لم تستطل لاكثر من سنة اعتبارا من هذا التاريخ — اسناد الترقية الى تاريخ صدورها فى الحالة الأولى ، والى تاريخ الحكم الابتدائى دون الاستئناف فى الحالة الثانية .

ملخص الفتوى :

أن المادة ١٠٣ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة تنص على أنه « لا تجوز ترقية موظف وقعت عليه عقوبة من العقوبات التأديبية المبينة فيما يلى الا بعد انقضاء الفترات التالية :

ثلاثة أشهر فى حالة الخصم من المرتب من ثلاثة أيام الى سبعة أيام .

ستة أشهر فى حالة الخصم من المرتب من ثمانية أيام الى خمسة عشر يوما .

سنة فى حالة الخصم من المرتب عن مدة تزيد على خمسة عشر يوما . » .

وتنص المادة ١٠٤ على أنه « فى حالة الخصم من المرتب لغاية خمسة عشر يوما وفى حالة تأجيل العلاوة مدة تقل عن سنة تحجز الدرجة للموظف أن كان له حق فى الترقية اليها بالأقدمية على الا تزيد مدة حجز الدرجة على سنة » .

وتنص المادة ١٠٦ على أنه « لايجوز ترقيــة مــوظف محال الى المحاكمة التأديبية أو موقوف عن العمل فى مدة الاحالة أو الوقف وفى هذه الحالة تسرى حكم المادة ١٠٤ فاذا استطالت المحاكمة لأكثر من سنة وثبتت عدم ادانة الموظف وجب عند ترقيته احتساب أقدميته فى الدرجة المرقى اليها من التاريخ الذى كانت تتم فيه لو لم يحل الى المحاكمة التأديبية » .

وتتناول المادة ١٠٦ المشار اليها فرضين متغايرين ، الأول منهما يتعلق بوضع الموظف المحال الى المحاكمة التأديبية أو الموقوف عن العمل والذى لا تستطيل فترة محاكمته أو توقفه عن سنة من تاريخ استحقاقه الترقية الى الدرجة التالية للدرجة التى يشـغلها بالأقدمية المطلقة والثانى منهما يتعلق بوضع الموظف المحال الى المحاكمة التأديبيــة أو الموقوف عن العمل والذى تستطيل فترة محاكمته أو وقفه عن سنة من

تاريخ استحقاقه الترقية الى الدرجة التالية للدرجة التى يشـــــغلها بالأقدمية المطلقة .

فبالنسبة للفرض الأول تقضى المادة ١٠٦ المذكورة بحجز الدرجة للموظف مدة لا تزيد عن سنة ، ولا جدال فى أن حساب مدة السنة التى تحجـــر خلالها الدرجة وبالتالى المدة المعتبرة فى حساب الفترة التى تستغرقها المحاكمة يبدأ من تاريخ استحقاق الموظف للترقية ، لا من تاريخ بدء احالته الى المحاكمة التأديبية لانه من التاريخ الاول وحده يكـــون له الحق فى الترقية لو لم يحال الى المحاكمة التأديبية — مما يجعل القول بحجز الدرجة قبل هذا التاريخ غير ذى موضوع ، وحجز الدرجة — فى هذا الفرض — يدل دلالة واضحة على أن الموظف الذى حجزت الدرجة له يستحق الترقية اليها وجوبا من تاريخ زوال المانع منها ، وتعتبـــر أقدميته فى الدرجة المرقى اليها من ذلك التاريخ ، أى بعد انقضـــــاء الفترة التى لايجوز ترقيته خلالها متى كان مستحقا للترقية وقت حجز الدرجة . والقول بغير ذلك يجعل النص على حجز الدرجة لغوا ، ذلك لان الموظف المحجوز له الدرجة يكتسب مركزا قانونيا فى الترقية اليها لا يجوز المساس به ، وذلك بشرط انقضاء المدة التى لايجوز ترقيتـــه خلالها .

واذا كانت الحالة المعروضة داخلة فى نطاق الفرض الأول الـــذى تناوله حكم المادة ١٠٦ المشار اليها ، وذلك أنه بتاريخ ٣٠ من يوليـــه سنة ١٩٦١ صدر قرار الترقية الى الدرجة الخامسة مع ترك المـــوظف حينذاك فى الترقية بسبب احالته الى المحاكمة التأديبية وحجز درجـــة خامسة له ، ثم أسفرت محاكمته تأديبيا بعد ذلك عن مجازاته استدائيا بالانذار فى ١٠ / ١ / ١٩٦٢ وتأيد هذا القرار اســـــتئنائيا بتـــاريخ ٥/٧ / ١٩٦٢ ، أى أنه لم تنقص مدة السنة التى تظل الدرجة محجوزة خلالها للموظف ، باعتبار بدء سريانها من تاريخ صدور القرار بالترقية، أى من تاريخ استحقاق المذكور للترقية لو لم يكن محالا الى المحـــاكمة التأديبية .

ومقتضى حجز الدرجة للموظف ، أن يرقى اليها من تاريخ زوال المانع منها ، وزواله يكون بصدور الحكم من المحكمة التأديبية ، بحيث

يتعين ترقيته من هذا التاريخ ما لم يصدر الحكم بتوقيع احـــــدى العقوبات الواردة بنص المادة ١٠٣ المشار اليها . ولما كان الحكـــم فى الحالة المعروضة قد صدر بتوقيع عقوبة الانذار على المـــوظف ، وهى عقوبة لاتؤجل الترقية طبقا لنص المادة ١٠٣ المشار اليها ، لذلك فـــانه يتعين القول بترقية الموظف المذكور من تاريخ صدور الحكم الابتدائى الذى قضى بمجازاته بالانذار ، دون الاعتداد بتاريخ صدور الحكـــم الاستئناف ، ذلك أنه بالحكم الأول وحده قد استقر الوضـــع القانونى للموظف فيما يتعلق بالترقية . فضلا عن أن فى اسناد ترقية الموظف الى تاريخ صدور الحكم الاستئناف بتأييد الحكم الابتدائى الصادر بانذاره اضرار به على نحو غير مستساغ ، ذلك أن المستأنف اما أن يكـــون هو الموظف الذى صدر ضده الحكم ابتدائيا وفى هذه الحالة لا يتفق والمنطق القانونى السليم القول باسناد ترقية الموظف الى تاريخ صدور الحكم الاستئناف ، والا ترتب على ذلك تأخير ترقيته ، ولا نقلب اســـتئنافه وبالا عليه ولأصبح وضعه اسوأ حالا عما لو لم يستأنف ، وأما أن يكون المستأنف احد ذوى الشأن غير ذلك الموظف ، وفى هذه الحالة لا يتفق مع قواعد العدالة القول باسناد ترقية الموظف الى تاريخ صدور الحكـــم الاستئناف والا ترتب على ذلك تأخير ترقيته بسبب لادخل لأرادته فيه .

وغنى عن البيان أنه لاتجوز ترقية الموظف المذكور اعتبارا مـــن التاريخ الذى كانت تتم فيه ترقيته لو لم يحل الى المحاكمة التأديبية ، لذ أن ذلك انما يكون فى حالة الموظف المحال الى المحاكمة التأديبيـــة ، والذى تستطيل محاكمته لاكثر من ســـنة ، وبشرط أن تثبت عـــــدم ادانته — وهذه هى الحالة التى تضمنها الفرض الثانى المنصوص عليه فى المادة ١٠٦ من قانون موظفى الدولة المشار اليه . ولما كانت محاكمة الموظف المذكور لم تستطل لأكثر من سنة ، كما وأنه قد ثبتت ادانتـــه بتوقيع عقوبة الانذار عليه ، ومن ثم فانه يفيد من هذا الفـــــرض ، وبالتالى لا تجوز ترقيته اعتبارا من التاريخ الذى كانت تتم فيه هـــذه الترقية بالأقدمية ، لو لم يحل الى المحاكمة التأديبية .

لهذا انتهى الرأى الى أنه كان يتعين ترقية الموظف المعروضـــــة حالته الى الدرجة الخامسة — اعتبارا من تاريخ صدور الحكم الابتدائى

الذى قضى بمجازاته بالانذار ومن ثم يتعين أرجاع أقدميته فى الدرجة الخامسة — التى رقى اليها — الى التاريخ المشار اليه .

(فتوى ٧٢١ فى ١٩٦٣/٧/٩)

قاعدة رقم (١٨٤)

المبـــدأ :

أرجاء ترقية الموظف الذى وقع عليه جزاء تأديبى من الجزاءات التى أوردتها المادة ١٠٣ من قانون نظام موظفى الدولة الى ما بعد انقضاء فترات معينة — حجز الدرجة للموظف فى حالة الخصم من المرتب لغاية خمسة عشر يوما وفقا للمادة ١٠٤ من هذا القانون — مقتضاه استحقاق الترقية وجوبا من تاريخ زوال المانع .

ملخص الفتوى :

سبق للجمعية العمومية للقسم الاستشارى أن رأت فى مقام تفسير نصوص المواد ١٠٣ ، ١٠٤ ، ١٠٥ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة — أن الموظف الذى حل عليه الدور فى الترقية بالأقدمية يعتبر صالحا للترقية فى مفهوم المادة ١٠٣ من هذا القانون على أن ترجأ هذه الترقية بسبب توقيع جزاء تأديبى عليه طيلة الفترات التى حددتها تلك المادة تبعا لنوع الجزاء ، ولم يقصد المشرع الى سلب الموظف حقه فى الترقية ، وقد أفصح عن قصده هذا فى المادة ١٠٤ اذ قرر ان الموظف الذى وقع عليه جزاء بالخصم من المرتب لغاية خمسة عشر يوما أو أجلت علاوته لمدة تقل عن سنة ، بأن الواجب حجز درجة له أن كان له حق فى الترقية اليها بالأقدمية ، وحجز الدرجة فى هذه الحالة ليس له الا تفسير واحد هو أن الموظف الذى حجزت له الدرجة يستحق الترقية وجوبا من تاريخ زوال المانع ، وتعتبر أقدميته فى الدرجة المرقى اليها من هذا التاريخ .

(فتوى ٧١١ فى ٢١/١٢/١٩٦٤)

قاعـــدة رقم (١٨٥)

المبــــدأ :

ارجاء ترقية الموظف الذى وقع عليه جزاء تأديبى من الجزاءات التى أوردتها المادة ١٠٣ من قانون الموظفين الى مابعد انقضاء فترات معينة ـ حجز الدرجة للموظف فى حالة الخصم من المرتب لغاية خمسة عشر يوما (المادة ١٠٤) ـ تطبيق قانون المعادلات الدراسية على زملاء له وتقدمهم عليه فى ترتيب الأقدمية ـ لايخل بحقه فى الترقية بعد انقضاء المدة .

ملخص الفتوى :

تقضى المادة ١٠٣ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بأنه لا يجوز ترقية موظف وقعت عليه عقوبة من العقوبات التأديبية التى أوردتها تلك المادة الا بعد انقضاء فترات معينة محددة .

وأوجبت المادة ١٠٤ من القانون ذاته ، فى حالة الخصم من الراتب لغاية خمسة عشر يوما وفى حالة تأجيل العلاوة مدة تقل عن سنة ، حجز الدرجة للموظف إن كان له حق فى الترقية اليها بالأقدمية على ألا تزيد مدة حجز الدرجة على سنة .

ومقتضى تفسير المادتين سالفتى الذكر هو أن الموظف الذى حل عليه الدور فى الترقية بالأقدمية يعتبر صالحا للترقية فى مفهوم المادة ١٠٣ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ، على أن ترجأ هذه الترقية بسبب توقيع جزاء تأديبى عليه طيلة الفترات التى حددتها تلك المادة تبعا لنوع الجزاء .

ويبين ـ فى ضوء النص المتقدم ـ أن المشرع لم يقصد الى سلب الموظف حقه فى الترقية ، وقد أفصح عن قصده هذا فى المادة ١٠٤ ، اذ ميز الموظف الذى وقع عليه جزاء بالخصم من الراتب لغاية خمسة عشر يوما ، أو أجلت علاوته لمدة تقل عن سنة بأن أوجب حجز درجة لــه ان

كان له حق فى الترقية اليها بالأقدمية . وحجز الدرجة فى هذه الحالة يدل دلالة واضحة على أن الموظف الذى حجزت له الدرجة يستحق الترقية وجوبا من تاريخ زوال المانع ، وتعتبر أقدميته فى الدرجة المرقى اليها من ذلك التاريخ ، أى بعد انقضاء الفترة التى لاتجوز ترقيته خلالها متى كان مستحقا للترقية وقت حجز الدرجة . والقول بغير ذلك يجعل النص على حجز الدرجة لغوا ، ذلك لأن الموظف المحجوز له الدرجة يكتسب مركزا قانونيا فى الترقية اليها لايجوز المساس به ، وذلك بشرط انقضاء المدة التى لايجوز ترقيته خلالها .

كما لايجوز أن يكون لتطبيق قانون المعادلات الدراسية على زملائه من الموظفين بالوزارة أثر على أقدميته فى الدرجة ، تلك الأقدمية التى كانت تخوله الترقية الى الدرجة التالية بعد انقضاء الفترة المقررة منذ توقيع العقوبة .

فاذا كان الثابت أن موظفا وقع عليه جزاء تأديبى فى ١٨ من مارس سنة ١٩٥٣ بخصم عشرة أيام من راتبه ، وأن لجنة شئون الموظفين بجلستيها المنعقدتين فى ٣٠ و ٣١ من مارس سنة ١٩٥٣ قررت ترقية من يلونه فى ترتيب الأقدمية الى الدرجة السادسة اعمالا لحكم المادة ١٠٣ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة ، على أن تحجز له درجة سادسة طبقا للمادة ١٠٤ من هذا القانون وقد صدر القانون ٢٧١ لسنة ١٩٥٣ بشأن المعادلات الدراسية قبل انتهاء المدة المحددة فى المادة ١٠٣ المشار اليها ، وترتب على تطبيقه بالنسبة الى موظفى وزارة الأوقاف أن يتقدم عليه فى ترتيب الأقدمية عدد كبير من الموظفين — اذا كان الثابت هو ماتقدم ، فان هذا الموظف يستحق الترقية الى الدرجة السادسة فى ٢٨ / ٩ / ١٩٥٣ أى بعد انقضاء ستة أشهر من تاريخ توقيع الجزاء عليه بصرف النظر عما أسفر عنه تطبيق قانون المعادلات .

(فتوى ٢٥١ فى ١٩٥٧/٥/١٦)

قاعــدة رقم (١٨٦)

المبــــدأ :

قرار تأديبى — مدد المنع من الترقية المنصوص عليها فى المــادة ١٠٣ من قانون نظام موظفى الدولة هى عقــوبات تبعيــة للعقــوبات الأصلية — أثر ذلك عدم جواز تجاوز المدى الزمنى الذى حدده المشرع لهذه العقوبات التبعية — انقضاء مدة السنة التى تحجز الدرجة خلالها طبقا لحكم المادة ١٠٤ من هذا القانون دون أن تتم ترقية الموظف على الدرجة المحجوزة — لايمنع من ترقيته على درجة أخرى خالية أو عندما تخلو درجة أو حتى على الدرجة المحجوزة ذاتها اذا ظلت خالية — رد أقدميته فى هذه الحالة الى تاريخ زوال المانع — لايغير من ذلــك نص المادة ٣٦ من هذا القانون •

ملخص الفتوى :

أن المنع من الترقية خلال المدد المنصوص عليها فى المادة ١٠٣ من قانون نظام موظفى الدولة لا يعدو أن يكون أرجاء للترقية بمقدار هذه المدد ، وهذا هو المستفاد من صريح نص المادة ١٠٥ من ذات القانــون التى عبــرت عن هذا المنع بأنه تأجيل للترقية • ومؤدى ذلك أن المركز القانونى للموظف فى الترقية بموجب الحركة التى صدرت خلال فتــرة المنع لا يسقط نهائيا ، وانما يؤجل الى حين انقضاء هذه الفترة ، فاذا انقضت أصبح المركز القانونى فى التــرقية حالا من التاريــخ التالى لانقضائها ، ويجب على الادارة ترقية الموظف من هذا التاريخ •

ومما يؤكد هذا النظر أن مدد المنع من الترقية المبينة بالمادة ١٠٣ المشار اليها أنما هى فى حقيقة الأمر عقوبات تبعية للعقوبات الأصلية ، وبالتالى فانه لا يجوز تجاوز المدى الزمنى الذى حدده الشارع لهذه العقوبات التبعية ، فضلا عما فى هذا التجاوز من اخلال بالحكمة التى يقوم عليها تحديد آجال متفاوتة لتأجيل الترقيــة ، اذ الواضــح أن

الشارع انما أراد أن تكون فترة التأجيل متناسبة مع مدى جسامة العقوبة الأصلية ، ولو قيل بجواز تخطى هذه الآجال لاختلطت العقوبات الأصلية من حيث آثارها التبعية مما لا يجعلها قائمة على أساس سليم من العدالة والمساواة .

ولا يغير مما تقدم أن تكون هذه السنة التي تحجز الدرجة خلالها قد انقضت دون أن تتم ترقية الموظف على الدرجة المحجوزة ، إذ أن حجز الدرجة لا يعدو أن يكون وسيلة للابقاء على درجة خالية يمكن أن يرقى عليها الموظف فور زوال المانع من الترقية ، وليس هو بذاته أساس حق الموظف في أن يرقى من تاريخ زوال المانع ، وانما منشأ هذا الحق هو حلول القانون في التاريخ المذكور ، ومن ثم لا يترتب على انقضاء حجز الدرجة بفوات سنة من تاريخ حجزها انقضاء حق الموظف في أن ترد أقدميته الى تاريخ زوال المانع ، وكل ما يترتب على انقضاء الحجز هو زوال حق الموظف في الترقية على ذات الدرجة المحجوزة وجواز شغلها بغيره ، ولكن ذلك لايمنع من ترقيته على درجة أخرى تكون خالية أو عندما تخلو درجة أو حتى على ذات الدرجة المحجوزة اذا ظلت خالية ، وعندئذ يتعين رد الأقدمية في الدرجة الى تاريخ زوال المانع .

أما ما نصت عليه المادة ٣٦ من قانون التوظف من أن الترقية تعتبر نافذة من تاريخ صدورها ، فهذا الحكم يسرى حيث لا يحدد القانون ميعادا معينا للترقية ، فاذا استلزم القانون أن تكون ترقية الموظف من تاريخ معين اعتبر ذلك بمثابة استثناء من الحكم المشار اليه .

(فتوى ١١١ في ١٩٦٤/٢/١١)

قاعدة رقم (١٨٧)

المبدأ :

احتساب المدد المقررة للحرمان من الترقية في المادة ١٠٣ من قانون نظام موظفي الدولة رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ — قرار وزير العدل بتخفيض الجزاء الموقع من رئيس محكمة على محضر من خصم عشرة أيام الى ثلاثة ايام يعد سحبا لقرار رئيس

المحكمة بالجزاء وتنصرف آثار القرار الجديد الى تاريخ صدور القرار الأول ــ اذا كان قد ترتب على القرار المسحوب عدم ترقية الموظف لعدم مضى المدة المنصوص عليها فى المادة (١٠٣) المشار اليها عند الترقية بينما تكون هذه المدة قد انقضت عند صدور قرار الترقية نتيجة للقرار الساحب للجزاء، فان قرار الترقية يكون بذلك قد أصبح غير مستند الى أساس سليم من القانون فيما تضمنه من تخطى الموظف الذى وقع عليه الجزاء ويتعين سحبه

ملخص الفتوى :

تنص المادة ١٠٣ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة على أنه « لا تجوز ترقية موظف وقعت عليه عقوبة من العقوبات التأديبية فيما يلى الا بعد انقضاء الفترات التالية :

ثلاثة أشهر فى حالة الخصم من المرتب من ثلاثة أيام الى سبعة أيام . ستة أشهر فى حالة الخصم من المرتب من ثمانية أيام لغاية خمسة عشر يوما .... » .

ومفاد نص هذه المادة أن الموظف الذى حل عليه الدور فى الترقية بالأقدمية ، وكان موقعا عليه عقوبة تأديبية من العقوبات المبينة فى هذه المادة ، لا تجوز ترقيته ، إلا بعد انقضاء الفترات التى حددتها تلك المادة ، تبعا لنوع العقوبة

ومن أنه بتاريخ ١٧ من يونيه سنة ١٩٦٢ صدر قرار السيد رئيس محكمة أسيوط بمجازاة المتظلم المذكور بخصم عشرة أيام من راتبه ، ومن ثم فانه ــ طبقا لنص المادة ١٠٣ المشار اليه ــ ما كان ليجوز ترقيته الا بعد انقضاء ستة أشهر من تاريخ توقيع ذلك الجزاء ، أى حتى ١٣ من ديسمبر سنة ١٩٦٢ . ولذلك فقد صدر قرار الترقية الى الدرجة السابعة فى ١١ من نوفمبر سنة ١٩٦٢ متضمنا تخطى السيد المذكور فى الترقية الى هذه الدرجة ، بسبب توقيع الجزاء سالف الذكر .

ومن حيث أنه بتاريخ ٢٤ من نوفمبر سنة ١٩٦٢ قرر السيد وزير العدل تعديل القرار الصادر فى ١٧ من يونية سنة ١٩٦٢ بمجازاة المتظلم المذكور بخصم عشرة ايام من راتبه ، الى مجازاته بخصم ثلاثة أيام — وذلك بناء على التظلم الذى كان قد تقدم به السيد المذكور — ومن ثم فان قرار السيد وزير العدل المشار اليه يعتبر سحبا للقرار الأول الصادر من السيد رئيس محكمة أسيوط سالف الذكر ، بما يتضمن تعديله بتخفيض الجزاء الموقع على المتظلم المذكور من عشرة أيام الى ثلاثة أيام ، وذلك بما للوزير من سلطة رئاسية على مصدر قرار الجزاء الأول • وعلى ذلك فأن قرار السيد وزير العدل يحل محل القرار الصادر من السيد رئيس محكمة أسيوط ، فيما يختص بمجازاة المتظلم المذكور ، وتنصرف جميع آثاره الى تاريخ صدور قرار الجزاء الأول ، وبالتالى فأنه يتعين حساب المدد المنصوص عليها فى المادة ١٠٣ من قانون موظفى الدولة رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ اعتبارا من تاريخ صدور قرار السيد رئيس محكمة أسيوط فى ١٧ من يونيه سنة ١٩٦٢ •

ومن حيث أنه يترتب على تخفيض الجزاء الموقع على المتظلم المذكور الى الخصم من المرتب ثلاثة أيام ، أن الفترة التى لايجوز ترقية المذكور خلالها تنخفض بدورها الى ثلاثة أشهر ، تبدأ من تاريخ توقيع الجزاء فى ١٧ من يونيه سنة ١٩٦٢ ، ومن ثم فان هذه الفترة تنتهى فى ١٧ من سبتمبر سنة ١٩٦٢ ، فاذا ما حل عليه الدور فى الترقية بعد هذا التاريخ ،فانه تجوز ترقيته • ولما كان قرار الترقية المطعون فيه قد صدر فى ١١ من نوفمبر سنة ١٩٦٢ — أى بعد انقضاء فترة الثلاثة أشهر المشار اليها — متضمنا تخطى المتظلم المذكور استنادا الى مجازاته بخصم عشرة أيام من راتبه — بما يترتب على ذلك من عدم ترقيته الا بعد انقضاء ستة أشهر ، ولم تكن هذه الفترة قد انقضت بعد ومن ثم فان هذا القرار يكون — بعد تخفيض الجزاء وآثاره على الوجه سالف الذكر — قد أصبح غير مستند الى أساس سليم من القانون فى خصوص تخطى المتظلم المذكور فى الترقية الى الدرجة السابعة ، وبالتالى يقع باطلا فى هذه الخصوصية ، ويتعين لذلك سحبه فيما تضمنه من تخطى المتظلم المذكور ، بما يترتب على ذلك من ترقيته

الى الدرجة السابعة اعتبارا من تاريخ صدور قرار الترقية منه ، فى ١١ من نوفمبر سنة ١٩٦٢ •

(فتوى ٤٢٢ فى ١٩٦٤/٥/١٩)

قاعـدة رقم (١٨٨)

المبـــدأ :

سحب قرار ترقية الموظف بسبب مجازاته بخصم ثلاثة أيام من راتبه ثم ترقيته بعد الأجل المنصوص عليه فى المادة ١٠٣ من القـانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ — قيام هذه الترقية الأخيرة على سند صـحيح من القـانون •

ملخص الحكم :

اذا كان الثابت من مطالعة الأوراق ومن تحصيل وقائع الدعـوى أن ثمة قرارا صدر ابتداء للسيد / فريد ••• ••• المطعون ضـده بوصفه باشمهندس تنظيم مجلس بلدى شبين الكوم بترقيته الى الدرجة الرابعة بالكادر الفنى المتوسط اعتبارا من ٣١ / ٨ / ١٩٥٨ (القـرار رقم ٣٤ لسنة ١٩٥٨) وعندما بان للجهة الادارية أن المطعون ضـده سبق مجازاته بخصم ثلاثة أيام من راتبه الأمر الذى يستتبع بالتطبيق للمادة ١٠٣ من قانون التوظف عدم جواز ترقيته الا بعد انقضاء ثلاثة أشهر ، كما يتعين معه بصريح نص المادة ١٠٤ من القانون المذكور أن تحجز الدرجة للمدعى مادام حقه ثابتا فى الترقية اليها بالأقدمية ، ومن ثم أبرمت الوزارة فى حق المدعى كلا الأمرين فأصدرت قرارين أولهما برقم ٤٢ لسنة ١٩٥٨ بتاريخ ٢٢ / ٩ / ١٩٥٨ بالغاء الترقية المشـار اليها وثانيهما القرار المطعون فيه رقم ٥٦ لسنة ١٩٥٨ بترقية المطعون ضده بعد انتهـاء الأجل الذى شرطه الشارع الى ذات الـدرجة التى حجزتها له وذلك اعتبارا من ١ / ١٢ / ١٩٥٨ (تاريخ انقضاء الثلاثة أشهر سالفة الذكر) • وبهذه المثابة فان جهة الأدارة تكون قد أرست قرارها المطعون فيه على سند صحيح من التطبيق السليم للقانـون فى

حدود ما رسمه المشرع فى المواد من ١٢٣ الى ١٢٦ من قانون التوظف فيما يتعلق بالموظفين الذين صدرت فى حقهم جزاءات تأديبية أو المحالين الى التأديب ولما يفصل فى أمرهم من عدم الحاق الضرر بهم اذ احتجز الدرجة للموظف لمدة سنة فى حالة الخصم من مرتبه لغاية خمسة عشر يوما وفى حالة تأجيل العلاوة لذنب اقترفه كما احتجزها للمحالين الى التأديب لمدة سنة الى أن تتم المحاكمة ، فأن استطالت لأكثر من ذلك وثبت عدم ادانة الموظف وجب عند ترقيته حساب أقدميته فى الدرجة المرقى اليها من التاريخ الذى كانت تتم فيه لو لم يحل الى المحاكمة التأديبية .

(طعن رقم ١١٥٨ لسنة ٦ ق جلسة ١٩٦٣/٢/٢٤)

ثانيا : تحصن القرار الصادر بترقية الموظف خلال فترة المنع من الترقية بسبب توقيع جزاء تأديبى عليه بفوات ستين يوما على صدوره دون سحبه ، فهذا العيب الذى يلحق القرار لايجعله معدوما بل يبطله فحسب لمخالفته للقانون مخالفة غير جسيمة :

قاعدة رقم (١٨٩)

المبدأ :

القرار الصادر بترقية المدعى خلافا لنص القانون يحظر الترقية خلال فترة معينة بسبب المجازاة التأديبية ـ مجرد قرار مخالف للقانون ـ امتناع سحبه أو الغائه بعد فوات ميعاد الستين يوما

ملخص الحكم :

ان أقصى ما يمكن أن يوصف به القرار المطعون فيه أنه صدر مخالفا لنص القانون الذى أوجب فوات عام على مجازاة المدعى للنظر فى ترقيته مما يجعله قابلا للالغاء أو السحب بحسب الأحوال فى الميعاد القانونى ومدته ستون يوما من تاريخ صدوره فاذا انقضى هذا الميعاد

دون أن تسحبه الإدارة فإنه يصبح حصينا من أمر الرجوع فيه من جانب مصدره .

(طعن رقم ١٠٩٧ لسنة ٧ ق – جلسة ١٩٦٦/١/٢)

ثالثا : حساب فترة تأجيل الترقية من تاريخ الحكم بالعقوبة التأديبية :

قاعدة رقم (١٩٠)

المبـــدأ :

نص المادة ١٠٣ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ في شأن نظام موظفي الدولة على عدم جواز ترقية من وقعت عليه احدى العقوبات المبينة في هذه المادة الا بعد انقضاء فترات محددة – يتحقق الاثر المترتب على الحرمان من العلاوة الدورية بالنسبة الى امتناع النظر في الترقية دون توقيع العقوبة التأديبية – حساب فترة تأجيل الترقية ومدتها سنتان في حالة الحرمان من العلاوة ، من تاريخ الحكم بالعقوبة التأديبية دائما سواء حلت في أثنائها العلاوة الدورية أو لم تحل .

ملخص الحكم :

أن المادة ١٠٣ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ الخاص بموظفي الدولة قد نصت على أنه « لا يجوز ترقية موظف وقعت عليه عقوبة من العقوبات التأديبية المبينة فيما يلي إلا بعد انقضاء الفترات التالية :

ثلاثة أشهر في حالة الخصم من المرتب من ثلاثة أيام الى سبعة أيـــام .

وفي حالة تأجيل العلاوة أو الحرمان منها لا يجوز النظر في ترقية الموظف مدة التأجيل أو الحرمان ... »

ومن حيث أنه يتضح من صياغة النص السالف أن الأثر المترتب على حرمان الموظف من العلاوة الدورية بالنسبة الى امتناع النظر في ترقيته

يتحقق فور توقيع العقوبة التأديبية عليه ولايـزول هـذا المانع الا بانقضاء مدة الحرمان من العلاوة ، وذلك واضح من صدر المادة ذاته الذى جرى بعدم جواز ترقية موظف «وقعت عليه» عقوبة من العقوبات التأديبية الا بعد انقضاء الفترات التالية • فظاهر الصيغة يوحى بأن العقوبة التأديبية تحدث أثرها بالنسبة لعدم جواز الترقية • بمجـرد توقيعها ويمتد هذا الأثر حتى تنقضى فترة الحرمان من العلاوة • هذا الى أن تراخى تنفيذ العقوبة الأصلية وهى الحرمان من العلاوة يرجع الى حكم القانون ذاته الذى أضاف التنفيذ الى ميعاد دورى هو ميعاد استحقاق العلاوة •• وفضلا عما تقدم فان الحكمة التى أوحت بنص المادة ١٠٣ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ تقوم على أنه اذا ثبت فى حق الموظف خروج على مقتضيات الـوظيفة العامـة مما أدى الى مجازاته تأديبيا فلا يسوغ النظر فى ترقيته الا بعد انقضاء فتـرة معينة ، ومن ثم فلو قيل بجواز اجراء هذه الترقية قبل انقضاء هـذه الفترة وبعد ثبوت جرمه وتوقيع العقوبة عليه فعلا لأفضى ذلـك الى قيام تعارض بين العقوبة التى تقوم على أساس من ثبـوت الـذنب الادارى تهدف الى ردع المخالف وبين فكرة الترقية التى تقـوم على أساس التقدير وتهدف الى رفع المستوى الأدبى والمادى للموظف •

ومن حيث أنه ولئن كان هذا هو المعنى المتبادر من ظاهـر نص المادة ١٠٣ آنفة الذكر ، الا أنه يعترض عليه بأن العقوبة التبعية سوف تكون اذن متفاوته المدة تبعا لميعاد حلول العلاوة الدورية ، اذ لو حل هذا الموعد بعد أمد قصير من تاريخ الحكم التأديبى ، لكان وقع العقوبة التبعية على نفس الموظف ومصيره أخفوقرا مما لو كان ميعاد استحقاق العلاوة متباعدا عن الحكم المذكور ، لأنه فى هذه الحالة يمتد المانع من الترقية لأمد قد يقارب الأربع سنوات •

ومن حيث أن هذا الأسلوب فى حساب فترة تأجيل التـرقية — يجعل مدة العقوبة التبعية متروكة لمحض المصادفة وهو أمر لايتفق مع ماأراد المشرع بالحكم الوارد فى المادة ١٠٥ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ من توحيد أمد العقوبة التبعية الخاصة بتأجيل ترقية المـوظف المعاقب • واذن فلا محيص عن حساب فترة تأجيل الترقية ومدتهـا

سنتان فى حالة الحرمان من العلاوة — من تاريخ الحكم بالعقوبة التأديبية دائما ، لأنه بهذا وحدهتنتفى مساوىء التفاوت فى مدة العقوبة التبعية وفقا لظروف الموظف رغم صدور الحكم بعقوبة تأديبية من نوع واحد واذن فليس أحجى ولا أكفل بالمساواة فى هذا الصدد من حساب الفترة التى يقوم فى خلالها المانع من الترقية من تاريخ توقيع العقوبة سواء حلت اثنائها العلاوة الدورية أو لم تحل بسبب بلوغ راتب الموظف نهاية مربوط درجته •

(طعن رقم ١٣٦٢ لسنة ٨ ق — جلسة ١٩٦٥/٣/١٤)

رابعا : أثر الحرمان من العلاوة الدورية يختلف أثره تبعا لما اذا كانت عقوبته تأديبية أو نتيجة لحصول الموظف على تقريرين سنويين بمرتبة ضعيف :

قاعدة رقم (١٩١)

المبدأ :

الحرمان من العلاوة الدورية — لايترتب عليه عدم النظر فى الترقية طوال مدته الا اذا وقع بوصفه عقوبة تأديبية — الحرمان بسبب تقديم تقريرين متتاليين بدرجة ضعيف — لايعتبر كذلك •

ملخص الحكم :

أن الحرمان من العلاوة حسبما يستفاد من أحكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ لايترتب عليه حظر النظر فى ترقية الموظف طوال مدة الحرمان الا اذا كان هذا الحرمان قد وقع بوصفه عقوبة تأديبية طبقا لحكم المادتين ٨٤ ، ١٠٣ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ سالف الذكر ، ولما كان الثابت فى المنازعة الحالية أنه صدر قرار من لجنة شئون الموظفين بالهيئة العامة لشئون السكك الحديدية ، بما لها من سلطة طبقا للمادة ٣٢ فقرة ثالثة (أ) معدلة بالقانون رقم ٥٧٩ لسنة ١٩٥٣ ، والتى صدر تحت ظلها القرار المطعون فيه ، وفقا للمادة ٤٤ من قانون التوظف بحرمان المدعى من العلاوة الدورية المستحقة له فى

أول مايو سنة ١٩٥٥ لأنه مقدم عنه تقريران متتاليان بدرجة ضعيف ، فإن مفاد ذلك أن الحرمان من العلاوة لم يوقع بوصفه عقوبة تأديبية ليتسنى القول بأن التخطى الذى يتم بالنسبة للمدعى فى حركة الترقية الصادرة فى يونية سنة ١٩٥٦ كان أساسه الحرمان من العلاوة .

(طعن رقم ٩٢٩ لسنة ٤ ق ـ جلسة ١٩٦١/٦/١٧)

خامسا : الجزاءات التأديبية التى توقع على العامل المجند او المستدعى أو المستبقى فى المجال العسكرى ليست من موانع الترقيــة له فى مجال الوظيفة المدنية :

قاعــدة رقم (١٩٣)

المبــــدأ :

موانع الترقية يرجع فيها الى قوانين التوظف المدنية فلا يكـون مانعا من الترقية الا ما نص عليه فى هذه القوانين ـ يترتب على ذلك أن الجزاءات التأديبية التى توقع على العامل المجند أو المستـدعى أو المستبقى فى المجال العسكرى لا أثر لها على الترقية فى وظيفته المدنية .

ملخص الفتوى

أن الترقية وهى أحد حقوق العامل المدنى انما تحكمها بصــفة أساسية أحكام قوانين التوظف وأن علاقة العامل المجند أو المستدعى أو المستبقى فى القوات المسلحة بجهة عمله المدنية لا يحكمهـا قانون الأحكام العسكرية وعلى ذلك فأن بيان موانع الترقية يرجع فيه الى قوانين التوظف المدنية فلا يكون مانعا من الترقية الا ما نص عليـه فى هذه القوانين . ومن ثم فأن الجزاءات التأديبية سواء كانت تلـك الجزاءات من نوع الجزاءات المقررة فى قوانين العاملين أو ذات طابع خاص غير معروف فى النظام التأديبى الوظيفى .

(فتوى ٦٧ فى ١٩٧٩/٢/٢٠)

الفرع الرابع

أثر الحكم الصادر بالعقوبة ولو مع وقف التنفيذ على الترقية

قاعــدة رقم (١٩٣)

المبـــدأ :

الحكم الصادر بالحبس والغرامة مع وقف التنفيذ ليس من شأنه أن يؤدى الى استحقاق العامل الترقية خلال فترة احالته للمحاكمـــة الجنائيـــة .

ملخص الفتوى :

ان المادة (٦٦) من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ بنظام العاملين المدنيين بالدولة الذى صدر الحكم فى القضية رقم ٤٢١ لسنة ١٩٦٩ فى ظله تنص على أنه « لا يجوز ترقية عامل محال الى المحاكمة التأديبية أو المحاكمة الجنائية أو موقوف عن العمل فى مدة الاحالة أو الـــوقف وفى هذه الحالة تحجز للعامل الفئة لمدة سنة فاذا استطالت المحاكمة لأكثر من ذلك وثبت عدم أدانته أو وقعت عليه عقوبة الانذار أو الخصم أو الوقف عن العمل لمدة تقل عن خمسة أيام وجب عند ترقيته حساب أقدميته فى الوظيفة المرقى اليها ويمنح أجرها من التاريخ الذى كانت تتم فيه لو لم يحل الى المحاكمة التأديبية أو المحاكمة الجنائية .

ومفاد هذا النص أن المشرع منع ترقية العامل خلال فترة احالته الى المحاكمة الجنائية أو التأديبية وخلال فترة وقفه عن العمل ، ورعاية منه للعامل قضى بحجز الفئة التى يستحق الترقية اليها بعد أحالته أو وقفه لمدة سنة واحدة يكون للادارة بعدها أن تشغلها بمن يســـتحق الترقية اليها ، وعلق المشرع استحقاقه للترقية على النتيجة التى تسفر عنها محاكمته بحيث اذا ثبت براءته جنائيا أو تأديبيا أو وقع عليـــه جزاء تأديبى بسيط بانذاره أو الخصم من مرتبه أو وقفه لمدة تقل عن

خمسة أيام استحق الترقية والأثار المالية المترتبة عليها بأثر رجعى يرتد الى التاريخ الذى كانت تتم فيه لولا احالته الى المحاكمة ومن ثم فان العامل المحال الى المحاكمة الجنائية لا يستحق الترقية خلال فترة الاحالة أعمالا لصريح النص اذا صدر فى شأنه حكم يقضى بغير البراءة ، وعليه فان الحكم الصادر بالحبس والغرامة مع وقف التنفيذ ليس من شأنه أن يؤدى الى استحقاق العامل الترقية خلال فترة أحالته للمحاكمة الجنائية لأن هذا الحكم لا يبرىء ساحة العامل من الاتهام الموجه اليه وانما يدينه ويثبته عليه ، وترتيبا على ذلك لا يستحق العامل فى الحالة المعروضة الترقية الى الفئة السادسة من ١٩٧٣/٢/١ والترقية الى الفئة الخامسة من ١٩٧٦/١٢/٣١ خلال فترة احالته الى المحاكمة الجنائية لصدور حكم ضده بالادانة ٠

(ملف رقم ٥٢٤/٣/٨٦ — جلسة ١٩٨٠/١١/٢٦)

الفرع الخامس

ترقية الموظف المنقول

أولا : الاصل فى الموظف المنقول عدم ترقيته فى الوحدة المنقول اليها قبل سنة من تاريخ نقله — الحالات التى يجوز فيها ترقيته قبل مضى السنة هى أستثناء من هذا الأصل العام :

قاعدة رقم (١٩٤)

المبدأ :

نقل العاملين بالسلطات المحلية من محافظة الى أخرى لا يعتبر تعيينا جديدا بل هو نقل لهم من وحدة من وحدات الميزانية الى وحدة مستقلة عنها — أثر ذلك ، أنه لا يجوز ترقية العامل المنقول قبل مضى سنة من تاريخ نقله ٠

ملخص الحكم :

ان القانون رقم ١٢٤ لسنة ١٩٦٠ باصدار قانون نظام الادارة

المحلية نظم فى الفصل الرابع منه أوضاع موظفى مجالس المحافظات والمدن والقرى فنص فى المادة ٨٠ منه على أن (تطبق فى شأن موظفى مجالس المحافظات ومجالس المدن والمجالس القروية الأحكام العامة فى شأن موظفى الدولة كما تطبق عليهم الأحكام العامة فى شأن التقاعد والمعاش وذلك فيما لم يرد فيه نص فى هذا القانون أو لائحته التنفيذية كما نص فى المادة ٨١ منه على أن « موظفى مجلس المحافظة ومجالس المدن والمجالس القروية فى دائرة المحافظة يعتبرون وحدة واحدة فيما يتعلق بالأقدمية والترقية والنقل وذلك على الوجه الذى تفصله اللائحة التنفيذية ونص فى المادة ٨٩ منه على أن لوزير الادارة المحلية أن ينقل موظفى المجالس الى الحكومة أو الهيئات العامة الأخرى وذلك بالاتفاق مع الجهة التى ينقلون اليها وبعد موافقة المجلس التابع له الموظف المنقول كما يجوز نقل موظفى السلطات المحلية من محافظة الى أخرى ويصدر قرار النقل بالاتفاق بين المحافظتين المختصتين وفى جميع الأحوال ينقل الموظف بحالته وفى درجة مالية لا تقل عن الدرجة التى يشغلها ومع حساب مدة خدمته السابقة كاملة ، وأكدت اللائحة التنفيذية لقانون نظام الادارة المحلية التى صدر بها قرار رئيس الجمهورية رقم ١٥١٣ لسنة ١٩٦٠ هذه الأحكام التى يتضح منها أن نقل موظفى السلطات المحلية من محافظة الى أخرى لا يعتبر تعيينا جديدا بل هو نقل لهم من وحدة من وحدات الميزانية الى وحدة مستقلة عنها وتسرى عليه الأحكام التى صدرت بالنسبة لموظفى الدولة .

ومن حيث ان المادة ٤٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ فى شأن موظفى الدولة — وهو القانون المعمول به وقت صدور القرار المطعون فيه — تنص على أنه « لا يجوز النظر فى ترقية الموظف المنقول من وزارة أو مصلحة الى وزارة أو مصلحة أخرى الا بعد مضى سنة على الأقل من تاريخ نقله ما لم تكن الترقية فى نسبة الاختيار أو فى درجات المصالح المنشأة حديثا » .

ومن حيث أن الثابت من أوراق الطعن أن السيد / ٠٠٠٠ ٠٠٠٠ المطعون فى ترقيته نقل من محافظة دمياط الى محافظة الفيوم فى ٢٠ من يونية سنة ١٩٦٤ ثم صدر فى ٢٩ من يونية سنة ١٩٦٤ القرار رقم

٤٧٠ لسنة ١٩٦٤ بترقيته الى الدرجة الثالثة بالكادر الفنى العالى ومن ثم هذه الترقية التى تمت فى غير نسبة الاختيار أو فى درجات المصالح المنشأة حديثا — قد تمت قبل مضى سنة على النقل ومن ثم تكون على خلاف أحكام القانون .

(طعن رقم ١٠٩٧ لسنة ١٤ ق — جلسة ١٩٧٢/٣/١٩)

قاعـدة رقم (١٩٥)

المبـــدأ :

ترقية الموظف المنقول من وزارة أو مصلحة الى وزارة أو مصلحة أخرى — عدم جواز اجرائها قبل مضى سنة من تاريخ النقل — طبقا للمادة ٤٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ — سريان هذا الحكم على الموظف الذى ينقل من كادر هيئة البوليس الى الكادر الادارى بوزارة الـداخلية .

ملخص الحكم :

ان المادة ٤٧ من القانون رقم ٢١٠ لسـنة ١٩٥١ بشـأن نظام موظفى الدولة تنص على أنه « يجوز نقل الموظف من ادارة الى أخرى، ويجوز نقله من مصلحة أو وزارة الى مصلحة أو وزارة أخرى اذا كان النقل لا يفوت عليه دوره فى الترقية بالأقدمية أو كان بناء على طلبه . ومع ذلك لا يجوز النظر فى ترقية الموظف المنقول من وزارة أو مصلحة الى وزارة أو مصلحة أخرى الا بعد مضى سنة على الأقل من تـاريخ نقله ، ما لم تكن الترقية فى نسبة الاختيـار أو فى درجات المصـالح المنشأة حديثا ... » . ويؤخذ من ذلك أن الحكمة التشريعية التى قام عليها حظر النقل هى منع التحايل عن طريق ايثار المـوظف المنقـول بترقيته فى الجهة المنقول اليها ، أو حرمان موظف كان يحل عليه دوره فى الترقية من الجهة المنقول منها ، وذلك بنقله منها الى جهة أخرى . فحظر القانون النقل فى مثل هذه الحالات ، ما لم تكن الترقية فى نسبة الاختيار أو فى الدرجات المنشأة حديثا على النحو الذى حدده ، ومن

ثم فانه اذا كان الثابت من مراجعة ميزانية الدولة عام ١٩٥٥ أن كادر هيئة البوليس منفصل عن الكادر الادارى الذى نقل اليه المدعى ، وكل منهما ينتظم وحدة مستقلة فى الترقية عن الأخرى ،وما دام دور المدعى ما كان قد حل فى الترقية عند نقله من الكادر الأول حتى بفرض أنه لم يكن هناك مانع من ترقيته بسبب حالته الصحية وما يترتب عليها من الأثر فى عدم انتاجه ، كما أنه ما كان قد مضى عليه بعد نقله الى الكادر الثانى مدة السنة الواجب مضيها قبل النظر فى ترقيته ، هذا لو صح كذلك أنه لن يكون ثمت مانع من ترقيته بعد قضاء تلك المدة ـ ما دام الحال كذلك ، فان القرار المطعون فيه (الذى تضمن تخطى المدعى فى الترقية وترقية اثنين ممن يلونه فى ترتيب الأقدمية) يكون ـ والحالة هذه ـ قد طابق القانون نصا وروحا .

(طعن رقم ٨٥٤ لسنة ٣ ق ـ جلسة ١٩٥٩/٤/٢٥)

قاعدة رقم (١٩٦)

المبـــدأ :

نقل أحد ضباط القوات المسلحة الى الكادر العام بقرار جمهورى بالاستناد الى أحكام القانون رقم ٢٣٢ لسنة ١٩٥٩ فى شأن شروط الخدمة والترقى لضباط القوات المسلحة ـ خضوع ترقيته بالكادر العام للقيد الوارد بالمادة ٢٣ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بشأن نظام العاملين المدنيين بالدولة .

ملخص الحكم :

صدر القرار الجمهورى رقم ٣٤٧٧ لسنة ٦٥ وأشار فى ديباجته الى القانون رقم ٢٣٢ لسنة ١٩٥٩ . فى شأن شروط الخدمة والترقية لضباط القوات المسلحة والى اقتراح لجان ضباط القوات البرية والبحرية والجوية ومصلحة السواحل ونص فى المادة الأولى منه على أن « ينقل الضباط المذكورة أسماؤهم المرفقة الى الوزارات والهيئات الموضحة قرين أسم كل منهم » ونص فى مادته الثانية على أن « يمنح

كل منهم الدرجة والماهية المدونة أمام أسمه ، وتحتسب أقدميته فى الدرجة من تاريخ حصوله على آخر رتبة عسكرية • وقد تضمنت الكشوف المرافقة لهذا القرار أسم المدعى ونقله الى وزارة العدل بالدرجة الخامسة بالكادر الفنى العالى بأقدمية فيها من أول أبريل سنة ١٩٦١ •

ومن حيث أن القانون رقم ٢٣٢ لسنة ١٩٥٩ المشار اليه قد نص فى المادة ٦ منه على أن تختص لجان الضباط بنظر المسائل الآتية :

٢ ـ الاستغناء عن الخدمة والاعادة لخدمة القوات المسلحة أو النقل منها •

٣ ـ ولا تكون قرارات لجان الضباط فى البنود الثلاثة الأولى نافذة الا بعد اقرارها من القائد العام للقوات المسلحة وموافقة وزير الحربية والتصديق عليها من رئيس الجمهورية •

ونص فى المادة ١٤٩ على انه « فى حالة نقل أحد الضباط الى وظيفة مدنية ينقل فى الدرجة التى يدخل الراتب المقرر لرتبته العسكرية فى مربوطها وتحسب أقدميته فيها من تاريخ حصوله على أول مربوطها• ويجوز أن ينقل الى الدرجة التالية للدرجة حتى يدخل الراتب المقرر لرتبته فى مربوطها اذا كان مجموع راتبه وتعويضاته تبلغ بداية مربوطها أو تجاوزه، ويتم فى هذه الحالة بقرار من رئيس الجمهورية»•

حيث ان المدعى قد نقل الى وزارة العدل وفقا لأحكام القانون رقم ٢٣٢ لسنة ١٩٥٩ الذى أجاز نقل ضباط القوات المسلحة الى وظائف مدنية بالشروط والأوضاع الواردة به ، فمن ثم أصبح المدعى من عداد موظفى هذه الوزارة ويخضع لأحكام القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ اعتبارا من تاريخ نقله اليها ، تلك الأحكام التى من بينها حكم المادة ٢٣ المقابلة للمادة ٤٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ والتى حظرت ترقية الموظف المنقول الا بعد مضى سنة من تاريخ نقله ، ولم يشأ المشرع فيما وضعه من نصوص ـ وهو بصدد تقرير حقوق الضابط المنقول بالتطبيق لأحكام القانون رقم ٢٣٢ لسنة ١٩٥٩ المشار

اليه ولا فى التعديلات التى أدخلت عليه ــ لم يشأ الى اعفائه من هذا القيــد .

ومن حيث أن المادة ٢٣ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ قد نصت على أنه « لا يجوز الترقية بأية حال قبل انقضاء المدة المقررة للترقية فى جداول التوصيف التى يعتمدها المجلس التنفيذى ، كما لا يجــوز ترقية العامل المنقول الا بعد مضى سنة على الأقل . ما لم تكن الترقية بالاختيار أو فى وظائف الوحدات المنشأة حديثا أو كان نقل العامــل بسبب نقل وظيفته أو لم يكن من بين عمال الوحدات المنقــول اليهــا العامل من يستوفى الشروط القانونية للترقية خلال السنة » .

ومفاد ذلك أن هذه المادة قد تضمنت حكما يتعلق بتحــديد حق الموظف المنقول والعاملين الذين يعملون فى الجهــة التى نقل اليهــا ، فوضعت قيدا زمنيا على ترقيته بالأقدمية المطلقة واستهدفت من وراء ذلك فيما استهدفته محاربة السعى للحصول على درجة فى غير الجهة التى يعمل فيها العامل دون وجه حق ، ومن ناحية أخرى فان هذه المادة قد قصدت فى الوقت ذاته رعاية آمال عاملى الجهة المنقول اليها العامل المذكور والذين يتطلعون الى الترقية فى الدرجات العليا التى تخلو فى جهتهم ، ولذلك استلزمت الا تكون ترقية المنقول قبل مضى ســنة من تاريخ نقله ، وجعلت من هذا الحظر أصلا عاما أوردت عليه استثناءات أربعة تحول دون أعمال حكم هذا الأصل اذا ما توفر احــداها هى : حالات الترقية بالاختيار ، والترقية فى وظائف الوحدات المنشأة حديثا، ونقل العامل بسبب نقل وظيفته ، وعند عدم وجود من بين العاملين فى الوحدات المنقول اليها العامل من يستوفى الشروط القانونية للترقيــة خلال هذه السنة ــ ولا جدال فى أن ورود النص على هذا النحو يجعله واضح الدلالة على منع ترقية العامل المنقول قبل مضى ســنة ومن ثم يتعين أعماله متى قام موجبه بغير تأويل أو اجتهاد . وتأسيســا على ذلك فانه ليس ثمة مناص من ضرورة استكمال العامل المنقول للنصاب الزمنى الذى اشترطته المادة ٢٣ لترقيته فى الجهة المنقول اليها ، اذ بتوفر هذا الشرط يزول المانع والحظر من ترقيته ، وتتحقق بالتــالى الحكمة التى استهدفها المشرع من حكم هذه المادة .

ومن حيث ان الثابت ان المدعى قد نقل من وزارة الحربية الى وزارة العدل اعتبارا من ١٩٦٥/١٠/١١ ، تاريخ صدور القرار الجمهورى رقم ٣٤٧٧ لسنة ١٩٦٥ ، وكانت الترقية الى الدرجة الرابعة — الصادر بها قرار وزير العدل المطعون فيه رقم ١٠٠ لسنة ١٩٦٦ — قد تمت فى ١٩٦٦/٤/٣٠ أى فى وقت لم يكن قد انقضت بعد سنة على نقل المدعى الى هذه الوزارة ومن ثم يكون هذا القرار فيما تضمنه من عدم ترقيته الى الدرجة المذكورة قد صدر صحيحا متفقا مع حكم القانون ، وتكون الدعوى بذلك غير قائمة على أساس سليم خليقة بالرفض .

ومن حيث انه ليس صحيحا ما ذهب اليه الحكم المطعون فيه من ان المدعى — وقد نقل الى وزارة العدل بقرار جمهورى بالتطبيق للمادة ٥٢ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ — لا يخضع لقيد السنة الذى نصت عليه المادة ٢٣ من هذا القانون ، ذلك انه فضلا عن ان الثابت ان المدعى قد تم نقله وفقا لأحكام القانون رقم ٢٣٢ لسنة ١٩٥٩ فى شأن شروط الخدمة والترقية لضباط القوات المسلحة ، وليس طبقا للمادة ٤٢ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ ، فان الحالتين اللتين نصت عليهما المادة ٤٢ ، وهما نقل العامل بقرار جمهورى لعدم استيفائه مواصفات الوظيفة التى يشغلها أو اذا كان زائدا عن حاجة العمل — هاتان الحالتان لا تندرجان تحت أى من الحالات الأربع التى أجازت المادة ٢٣ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ ترقية العامل المنقول فيها قبل مضى سنة على نقله ، وهى حالات وردت على سبيل الحصر ، فضلا عن انها استثناء من الأصل العام الذى قررته المادة ٢٣ ، ومن المسلم أن الاستثناء لا يجوز التوسع فيه ولا القياس عليه .

ومن حيث انه لا وجه أيضا لما قاله الحكم المطعون فيه من أن النقل الذى يتم بقرار جمهورى طبقا للمادة ٤٢ يأخذ حكم نقل العامل تبعا لنقل وظيفته لانتفاء مظنة التحايل فى الحالتين والسعى للحصول على درجة أعلى فى غير الجهة التى يعمل فيها العامل دون وجه حق ، ومن ثم لا يمتد اليه الحظر المنصوص عليه فى المادة ٢٣ — لا وجه لذلك لأن فيه خروجا على مقتضى النص الصريح لهذه المادة ويترتب عليه فى

الحقيقـــة خلق حالة جديدة ليس لها وجـــود تشريعى بالاضـــافة الى الحالات الأربعة السابق الاشارة اليها التى نصت عليها المادة المذكورة، ولا يتأتى ذلك الا بتشريع جديد يصدر فى قوة التشريع الأول •

(طعن رقم ٢٥١ لسنة ١٦ ق — جلسة ١٩٧٤/١٢/١٥)

قاعـــدة رقم (١٩٧)

المبـــــدأ :

ترقية العامل المنقول لا تكون قبل مضى سنة على الاقل من تاريخ نقله — الحكمة من هذا الحظر — الحالات التى يجوز فيها ترقية العامل المنقول قبل مضى سنة استثناء من هذا الأصـــل العام — وردت على سبيل الحصر — لا تملك قواعد التفسير أن تخلق حالات جـــديدة — المشرع فى تنظيمه لترقية العامل المنقول لم يشر الى كيفية نقله وما اذا كان ذلك بطلب منه أو دون طلبه •

ملخص الفتوى :

ان نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ ينص فى المادة ٤١ منه على أنه «يجوز نقل العامل من وزارة أو مصلحة أو محافظة الى أخرى أو مؤسسة أو هيئة الى أخرى اذا كان النقل لا يفوت عليه دوره فى الترقية بالأقدمية أو كان ذلك بنـــاء على طلبـــه •

ولا يجوز نقل العامل من وظيفة الى أخرى درجتها أقل •

ويكون نقل العامل بقرار من السلطة المختصة بالتعيين •

كما ينص فى المادة ٤٢ منه على أنه « استثناء من أحكام المادتين ٢٦ (التى تجعل من اختصـــاص لجان شـــئون العاملين النظر فى نقل العاملين لغاية وظائف الدرجة الثالثة) و ٤١ يجوز بقرار من رئيس الجمهورية بناء على اقتراح الوزير المختص نقل العامل من وزارة الى وزارة أخرى أو الى هيئة أو مؤسسة عامة وذلك :

١ — اذا لم يكن مستوفيا لمواصفات الوظيفة التى يشغلها أو أى وظيفة أخرى خالية فى الوزارة التى يعمل بها .

٢ — اذا كان زائدا على حاجة العمل فى الجهة التى يعمل بها وفى هذه الحالة تلغى وظيفته من ميزانية الجهة التى كان يعمل بها .

وينص فى المادة ٢٣ على أنه « لا تجوز الترقيـــة بأية حـــال قبل انقضاء المدة المقررة للترقية فى جداول التوصيف التى يعتمدها المجلس التنفيذى . كما لا تجوز ترقية العامل المنقول الا بعد مضى سنة على الأقل ما لم تكن الترقية بالاختيار أو وظائف الوحدات المنشأة حديثا أو كان نقل العامل بسبب نقل وظيفته أو لم يكن من بين عمال الوحدة المنقول اليها العامل من يستوفى الشروط القانونية للترقية خلال هذه السـنة » .

ومفاد ما تقدم أنه يجوز نقل العامل كقاعدة عامة من جهة ادارية الى جهة ادارية أخرى الا اذا كان هذا النقل من شأنه أن يفوت عليه دوره فى الترقية بالأقدمية فى الجهة المنقول منها ، فاذا كان النقل بناء على طلب العامل فانه يجوز نقله ولو كان من شأنه أن يفوت عليه دوره فى الترقية المطلقة ، وكذلك يجوز نقل العامل استثناء بقرار من رئيس الجمهورية فى الحالتين المنصوص عليهما فى المادة ٤٢ سالفة الذكر .

وقد أوضح المشرع فى نص المادة ٢٣ المشـــار اليه حق العامل المنقول وحقـــوق العاملين الذين يعملون فى الجهة التى نقل اليهـــا ، واستهدف من وراء ذلك فيما استهدفه محاربة السعى للحصول على درجة فى غير الجهة التى يعمل فيها العامل دون وجه حق ، كما قصـــد — من ناحية أخرى — الى رعاية آمال العاملين فى الجهة المنقول اليها فى التطلع الى الترقية فى الدرجات العليا التى تخلو فى جهتهم فاستلزم الا تكون ترقية العامل المنقول قبل مضى سنة على الأقل من تاريخ نقله وجعل من هذا الحظر أصلا عاما وأورد عليه أربعة استثناءات تمنع من أعمال أحكام هذا الأصل اذا توافرت أو توافر أحدها وهى :

(أ) حالة الترقية بالاختيار .

(ب) حالة الترقية فى وظائف الوحدات المنشأة حديثا .

(ج) حالة نقل العامل بسبب نقل وظيفته .

(د) حالة عدم وجود أحد بين عمال الوحدة المنقول اليها العامل يستوفى شروط الترقية خلال السنة اللاحقة على النقل .

وبهذا النص حدد المشرع الحالات التى يجوز فيها ترقية العامل المنقول قبل مضى سنة من تاريخ نقله استثناء من الأصل العام الذى يحظر ترقيته خلال هذه المدة ، وهى حالات محددة على سبيل الحصر وواضحة لا يشوبها غموض ، فلا تملك قواعد التفسير أن تخلق حالات جديدة ليس لها وجود تشريعى تأخذ حكم ما نظمه المشرع تنظيما واضحا ولا يكون ذلك الا بتشريع جديد .

والمشرع فى تنظيمه لترقية العامل المنقول على النحو السابق لم يشر الى كيفية نقل العامل ، وما اذا كان ذلك بطلب منه أو دون طلبه ، كما لم يرتب أثرا على الأداة التى تقرر بها نقل العامل ، وذلك بديهى ، فان نقل العامل يتم أصلا بقرار من السلطة المختصة بالتعيين (مادة ٤١) واستثناء بقرار من رئيس الجمهورية بناء على اقتراح الوزير المختص فى الحالتين المشار اليهما فى نص المادة ٤٢ فاذا تم نقل العامل بأى كيفية وبأى أداة حسبما تحدده القواعد التى تنطبق فى شأنه فان ترقية العامل المنقول بعد نقله تخضع لنص المادة ٢٣ فيمتنع اجراؤها أصلا خلال سنة من تاريخ النقل ، وتجوز استثناء فى الحالات الاربع التى بينها هذا النص دون غيرها .

(فتوى ١٣٩٧ فى ١٩٧٠/١٠/٧)

ثانيا — الموظف المنقول لايجوز ترقيته الى درجة بالجهه الادارية التى نقــل منهــا :

قاعــدة رقم (١٩٨)

المبـــــدأ :

المعول عليه قانونا فى تحديد تبعية موظف ما الى جهة ادارية معينة هو بما يصدر فى شأنه من قرارات ادارية يتحدد بمقتضـــاها مركــزه القانونى — صدور قرار ادارى بنقل موظف واستمراره مع ذلــك فى العمل بالجهة المنقول منها وعدم تسلمه العمل بالجهة المنقول اليهــا ثم صدور قرار ادارى من الجهة الأولى بالغاء نقله لا يمنع من اعتبـــاره منقولا من التاريخ الذى حدده القرار الصادر بنقله وحتى الغاء النقل — نتيجة ذلك أنه لايكونلهذاالموظف أصل حق فى الترقية بالجهة التى نقل منها خلال فترة النقل ويكون القرار الادارى الصادر بعد الغاء النقل بترقيته اعتبارا من تاريخ حركة الترقيات التى تمت بالجهة المنقول منها خلال فترة النقل قرارا صادرا من غير مختص مما يعتبر غصبا للسلطة ينحدر بالقرار الى درجة الانعدام ٠

ملخص الحكم :

أن الثابت من الأوراق أن مجلس الوزراء قد وافق بجلســــنه المنعقدة فى ٣٠ من يناير سنة ١٩٤٧ على الغاء ٩٦ وظيفة من مشروع ميزانيةالتموين بوزارة التجارة والصناعة ، لأن شاغليها أصبحوا زائدين عن الحاجة ، ولذلك يتم توزيعهم على الوزارات والمصالح التى فى حاجة الى وظائف جديدة ، سدا للنقص فى عدد موظفيها ، ولذلك وافق المجلس بعد ذلك فى ١١ من مايو سنة ١٩٤٧ على مذكرة اللجنة المالية التى رأت فيها نقل ٦٦ وظيفة من الوظائف سالفة الذكر الى وزارة العدل منهـــا تسعة من الدرجة السادسة ، وتنفيذا لهذا القرار أصدر السيد وكيـــل وزارة التجارة والصناعة لشئون التموين الأمر الادارى رقم ٤٩٦لسنة ١٩٤٧ بنقل الطاعن وآخرين الى وزارة العدل اعتبارا من أول مايو سنة

١٩٤٧ ، ونص على أن « يخلى كل منهم من عمله اعتبارا من ٣١ أكتوبر سنة ١٩٤٧ ليتسلم عمله الجديد بالجهة المنقول اليها اعتبارا من أول نوفمبر سنة ١٩٤٧ ، وتعتبر المدة من أول مايو سنة ١٩٤٧ حتى ٣١ من أكتوبر سنة ١٩٤٧ بصفة انتداب بالتموين ، وتخصم بماهياتهم عن المدة من أول مايو سنة ١٩٤٧ حتى تاريخ الغاء ندبهم على الـوزارات المنقولين اليها » • وفى هذه الأثناء كان الطاعن موقوفا عن عمله اعتبارا من أول مارس سنة ١٩٤٧ بمقتضى قرار وزير التجارة والصناعة لشئون التموين ، رقم ١٢٦ لسنة ١٩٤٧ الصادر فى ١٠ من مارس سنة ١٩٤٧، أى أن قرار نقله من هذه الوزارة صدر وهو موقوف عن عمله ، بتاريخ ٢٩ من ديسمبر سنة ١٩٤٧ أصدر السيد وكيل الوزارة المذكورة الأمر الادارى رقم ٥٩٢ لسنة ١٩٤٧ برفع ايقافه واعادته الى العمل اعتبارا من ٢٤ من ديسمبر سنة ١٩٤٧ وتنفيذا لذلك قام الطاعن بتسلمه العمل بمراقبة تموين القاهرة ، ولما طلب السيد سكرتير عام الوزارة اخـلاء طرفه لينقله الى وزارة العدل (مكتب خبراء البحيرة) رد السيدمراقب تموين القاهرة على ذلك بالكتاب رقم ٨٣٢ المؤرخ ٢ من مايو سنة ١٩٤٨ بأن المراقبة سبق أن أخطرت الوزارة فى ٣١ من مارس سنة ١٩٤٧ «بأن حالة العمل بالمراقبة لاتجعل من اليسير الاستغناء عن خدماته » كمـا أخطرتها فى ٢٥ من ابريل سنة ١٩٤٨ بالموافقة على الغاء نقله وترشيح أحد موظفى الوزارة بدلا منه ، واستجابة لذلك أصدر السـيد وكيـل الوزارة فى ١٩ من مايو سنة ١٩٤٨ الأمر الادارى رقم ٢٨٢ لســنة ٤٨ بالغاء نقل الطاعن الى وزارة العدل اعتبارا من أول مايو سنة١٩٤٨، وأشار هذا الأمر فى ديباجته الى قرار نقله وكتاب مراقب التموين سالف الذكر ، كما أصدر السيد وزير العدل فى ١٠ من يونية سنة ١٩٤٨ قرارا برفع اسم الطاعن من سجل قيد أسماء موظفى ومسـتخدمى القسـم الجنائى بالمحاكم الوطنية اعتبارا من أول مايو سنة ١٩٤٨ ونص فى هذا القرار على أن يخصم بماهيته على ميزانية القسم المذكور حتى ٣٠ من ابريل سنة ١٩٤٨ •

ومن حيث أنه يستفاد مما تقـدم أن الطـاعن قد نقل من وزارة التجارة والصناعة (شئون التموين) الى وزارة العدل اعتبارا من أول

مايو سنة ١٩٤٧ ، وذلك أعمالا لقرار مجلس الوزراء الصادر فى ١١ من مايو سنة ١٩٤٧ ، وبذلك تكون قد انتهت علاقته بالوزارة المنقول منها وانقطعت قانونا صلته بها ، وعلى ذلك فأنه فى المدة من أول مايو سنة ١٩٤٧ (تاريخ نقله) حتى أول مايو سنة ١٩٤٨ (تاريخ الغاء نقلـه) لم يكن من عداد موظفى هذه الوزارة ، واذا كان خلال هذه الفتـرة قد صدر القرار المطعون فيه فى ١٠ من أغسطس سنة ١٩٤٧ ، أى فى وقت كان يعتبر تابعا لوزارة العدل ، فأنه لم يكن له اذن أصل حق فى الترقية بالقرار المذكور ، ومن ثم لايكون صحيحا مانعـاه على هـذا القرار بتخطيه فى الترقية الى الدرجة الخامسة ، وبالتالى تكون دعواه غير قائمة على أساس سليم •

ومن حيث أنه لاوجه بعد ذلك لما يستند اليه الطاعن من أن القرار المطعون فيه وقد نص على أرجاع أقدمية من شملتهم حركة التـرقية المطعون فيها الى أول مايو سنة ١٩٤٦ ، أى فى وقت كان لايزال موظفا بوزارة التجارة والصناعة (التموين) ومن ثم كان يصيبيه الـدور فى هذه الترقية — لاوجه لذلك اذ العبرة فى تحديد الوقت الذى يتولد فيه المركز القانونى الناشىء عن القرار الادارى الذى يصدر بالترقية انما هو بتاريخ صدور هذا القرار من جميع نواحيه بمـا فى ذلـك تحديد أقدمية معينة وفقا لقاعدة قانونية صادرة فى هذا الشأن ، وبأن يكون للموظف أصل حق فى هذه الترقية بالمقارنة بزملائه بالجهة التابع لها ، ذلك أن الأصل فى القرارات الادارية أن تسرى بأثر حال مباشر • وأن مايترتب على هذه القرارات من آثار انما تتحدد وفق القانون ، ومـن ثم فأنه حتى يتسنى ترقية الطاعن بالقرار المطعـون فيه وأرجـاع أقدميته الى أول مايو سنة ١٩٤٦ لابد وأن يكون هذا القرار ، الأمـر غير الاتوافر بالنسبة للطاعن لأنه قد نقل الى وزارة العدل •

ومن حيث أنه لا اعتداد أيضا لما يثيره الطاعن من أن نقله الى وزارة العدلكان نقلا صوريا تأسيسا على أنه كان مستمرا فعـلا فى عمله بوزارة التجارة والصناعة (التموين) رغم هذا النقل لأنه فضـلا عن أنه — وقت صدور القرار المطعون فيه — كان موقوفا عن العمـل

ولذلك لم يباشر أى عمل فى أى من الوزارتين المذكورتين — وذلـك على النحو الذى سلفت الاشارة اليه — فأن عدم تسلمه العمـل بـوزارة العدل عقب انهاء وقفه من ٢٤ من ديسمبر سنة ١٩٤٨ ، ومباشرته العمل بمراقبة تموين القاهرة لا يؤثر فى تبعيته قانونا لوزارة العدل المنقول اليها ، لأى استئنافه العمل بهذه المراقبة كان بالمخالفة لقرار نقلـه ، ولذلك طلبت الوزارة اخلاء طرفه منها نظرا لنقله الى وزارة العـدل ، ولا يجوز للطاعن اذن أن يفيد من هذا الوضع ليتخذ منه سـندا له فى ادعائه الاستمرار فى خدمة وزارة التجارة والصـناعة (التمـوين) المنقول منها ، اذ المعول عليه قانونا فى تحديد تبعية موظف ما الى جهة ادارية معينة هو مايصدر فى شأنه من قرارات ادارية يتحدد بمقتضاها مركزه القانونى •

ومن حيث أن وزارة التجارة والصناعة (التموين) ولئن منحت الطاعن علاوته التكميلية اعتبارا من أول مايو سنة ١٩٤٧ وصرفت مرتبه عن مدة وقفه عن العمل من أول مارس حتى ٢٨ من ديسمبر سـنة ١٩٤٧ المعلى بالأمانات ، فأن ذلك لا ينهض دليلا على استمرار تبعيته لهذه الوزارة رغم نقله منها الى وزارة العدل ، اذ الثابت أن ذلك قد تم بموجب الأمر الادارى رقم ٤٣٨ لسـنة ١٩٤٨ الصـادر فى أول سبتمبر سنة ١٩٤٨ ، أى فى وقت كان الطاعن قد أصبح تابعا لوزارته الأولى بعد الغاء نقله ، كما أن هذا القرار قد صدر تنفيذا لفتوى ادارة الرأى المختصة بمجلس الدولة الصادر فى ٢٢ من أغسطس سنة ١٩٤٨ التى رأت فيها أحقيته فى العلاوة والمرتب ، وذلك بعد أن ثبت لـديها بطلان وقفه عن العمل الذى سبق صدوره بقرار منها لعدم صحة مانسب اليه من تزوير فى اذون السكر بمراقبة تموين القاهرة ، يضاف الى ذلك بالنسبة للعلاوة التكميلية أنه صادف ميعاد استحقاقها للطاعن — وهو أول مايو سنة ١٩٤٧ —أن كان أيضا هو ذات التاريخ الذى اعتبر فيه منقولا الى وزارة العدل ، ويلتمس لها العذر لأن قرار مجلس الوزراء الذى تم النقل تنفيذا له قد صدر فى ١١ من مايو سنة ١٩٤٧ ، أى فى تاريخ لاحق لتاريخ حلول ميعاد هذه العلاوة ، كما أعتبر فى الفترة من أول مايو حتى ٣١ من أكتوبر سنة ١٩٤٧ منتدبا بالتموين ، وأن مـن

المسلم أن ندب الموظف لايقطع صلته بالجهة الأصلية التابع لها ، وهى بالنسبة للطاعن فى هذه الحالة كانت وزارة العدل — وبالنسبة لصرف مرتبه عن مدة الوقف ، ومنها الفترة التى اعتبر فيها منقولا الى وزارة العدل فأن هذا الصرف الخاطىء عن هذه الفترة — وهو عمل مادى — لايؤثر فى مركزه القانونى الذى تحدد له بموجب القرار الادارى الصادر بنقله الى وزارة العدل ، وقد تم تصحيح هذا الخطأ فعلا بصدور قرار الوزارة الأخيرة فى ١٠ من يونية سنة ١٩٤٨ والذى قضى بتحملها مرتبه عن المدة من أول مايو سنة ١٩٤٧ (تاريخ نقله اليها) حتى أول مايو سنة ١٩٤٨ (تاريخ الغاء نقله منها) ، وأن الأمر على هذا النحو لايعدو فى الحقيقة أن يكون مجرد تحديد للمصرف المالى لمرتب الطاعن عن هذه المدة وما يترتب على ذلك من اجراء تسوية مالية بين كل من الوزارتين المذكورتين •

ومن حيث أن السيد مفوض الدولة لهذه المحكمة قد ذكر فى تقريره عن الطعن الحالى أن ثمة قرارا اداريا قد صدر من وزير التموين بترقية الطاعن الى الدرجة الخامسة حين وافق فى ٩ من سبتمبر سنة ١٩٦٤ على ما ارتآه مفوض الدولة لوزارة التموين لصالح المتظلم (وهو الطاعن) عند نظر تظلمه من القرار المطعون فيه ، وأنه وأن كان المفوض قد عدل عن رأيه بعد ذلك فى ٢١ من يناير سنة ١٩٦٥ حينما عرضت عليه المراقبة العامة للمستخدمين بهذه الوزارة بيانات جديدة متعلقة بنقله منها الى وزارة العدل قبل اجراء حركة الترقيات المطعون فيها وانتهى المفوض لذلك الى رفض التظلم ثم وافق السيد الوزير على هذا الرفض فى ١٠ من فبراير سنة ١٩٦٥ ، وأنه اذا كان هذا العدول يعتبر سحبا لقراره الأول الا أنه قد جاء بعد أكثر من ستين يوما من صدور هذا القرار ، أى بعد أن أصبح حصينا من الالغاء أو السحب ولايجوز المساس به •

ومن حيث أنه عما أثير من ناحية تحصن قرار ترقية الطاعن فى الدرجة الخامسة — على النحو السالف بيانه — فأنه حسبما انتهت اليه هذه المحكمة فيما سبق من أن الطاعن وقت اجراء حركة الترقية المطعون فيها لم يكن قانونا من عداد موظفى وزارة التجارة والصناعة

(التموين) ، فأن السيد الوزير لايملك قانونا ترقيته من تاريخ هـذه الحركة ، وأن قراره المقول بصدوره فى ٩ من سبتمبر سنة ١٩٦٤تاريخ موافقته الأولى على ما انتهى اليه مفوض الوزارة لصالحه يكون قـد صدر من غير مختص ، وبالتالى فان هذا القرار يكون مشوبا بعيب عدم الاختصاص ، وهذا العيب الذى اعتور هذا القرار هو من الجسـامة بحيث يعتبر من قبيل غصب السلطة ، أى اعتداء على سلطة وزير العدل الذى كان الطاعن تابعا له آنذاك ، وهو ليس مجرد عيب عادى وبسيط من عيوب عدم الاختصاص التى تؤدى فقط الى بطلان القرار واعتباره قائما قانونا الى أن يقضى بالغائه ، بل أن هذا العيب ينزل بالقـرار وينحدر به الى درجة الانعدام ، اذ يجرده من طابع القرارات الادارية ويجعل منه مجرد عمل مادى عديم الأثر قانونا ، فيعتبر كأن لم يكن ، ومن ثم لايتمتع بأية حصانة ، ولايزول انعدامه بفوات ميعـاد الطعن فيه ، لأنه عدم والعدم لايقوم والساقط لايعود ، الأمر الـذى مـن أجله يجوز الرجوع فيه وسحبه فى أى وقت دون التقيد بميعاد معين •

(طعن رقم ٣٩٥ لسنة ١٦ ق ــ جلسة ١٩٧٤/١٢/١٥)

ثالثا ــ قيد عدم جواز ترقية الموظف المنقول قبل سنة من تاريخ نقله هل يسرى بالنسبة للنقل بقرار جمهورى ؟ :

قاعـدة رقم (١٩٩)

المبـــدأ :

المادة ٢٣ من نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ نصها على أنه لاتجوز ترقية العامل المنقول الا بعـد مضى سنة ــ هذا الحظر لايشمل حالة نقل العامل بقرار جمهـورى بغير ارادته •

ملخص الحكم :

سبق لهذه المحكمة أن قضت بأن المادة ٤٧ من القانون رقم ٢١٠

لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة تنص فى فقرتها الأولى على أنه يجوز نقل الموظف من ادارة الى أخرى ويجوز نقله من مصلحة أو وزارة الى مصلحة أو وزارة أخرى اذا كان النقل لايفوت عليه دوره فى الترقية بالأقدمية أو كان بناء على طلبه وتنص فى فقرتها الثانية على مايأتى « ومع ذلك لايجوز النظر فى ترقية الموظف المنقول من وزارة أو مصلحة الى وزارة أو مصلحة أخرى الا بعد مضى سنة على الأقل من تاريخ نقله مالم تكن الترقية فى نسبة الاختيار أو فى درجات المصالح المنشأة حديثا وظاهر من ذلك أن الفقرة الأولى من تلك المادة وأن رددت الأصل العام فى جواز نقل الموظف من جهة الى أخرى حسب مقتضيات العمل الا أنها قيدت ذلك بقيد روعى فيه عدم الاضرار بالموظف المنقول اذا كان النقل يفوت عليه دوره فى الترقية الا اذا كان هذا النقل بناء على طلب الموظف المنقول نفسه فعندئذ يصح النقل حتى ولو كان من شأنه تفويت الدور عليه فى الترقية مادام الموظف المنقول قد وازن مصلحته وآثر النقل على الرغم من ذلك ومؤدى ذلك أن النقل الذى يتم بغير مراعاة القيد المذكور يقع مخالفا للقانون اذ هو بمثابة حرمان الموظف من دوره فى الترقية بالأقدمية ويجوز للموظف المنقول أن يطلب الغاءه حتى لايفوت عليه دوره فى الترقية بالأقدمية • أما اذا تم النقل صحيحا بأن كان بناء على طلب الموظف حتى ولو فوت عليه دوره فى الترقية فى الجهة المنقول منها أو كان بغير طلبه ولكن لم يترتب عليه تفويت دوره فى الترقية هناك فأن النقل يقع صحيحا مطابقا للقانون ولكن فى مثل هذه الحالة تتقيد ترقية الموظف المنقول بقيد نصت عليه الفقرة الثانية من المادة ٤٧ وهو أنه لايجوز النظر فى ترقيته الا بعد مضى سنة على الأقل من تاريخ نقله ما لم تكن الترقية فى نسبة الاختيار أو فى درجات المصالح المنشأة حديثا وهذا القيد هو استثناء من الأصل العام الذى يجيز النقل كما يجيز ترقية الموظف المنقول طبقا للقواعد العامة • ويبين من تقصى الأعمال التحضيرية لقانون التوظف فى هذا الشأن أن المشروع الأصلى لم يتضمن لا القيد المنصوص عليه فى الفقرة الأولى ولا الاستثناء المنصوص عليه فى الفقرة الثانية وانما ادخلا باقتراح فى البرلمان وأشار تقرير اللجنة المالية لمجلس الشيوخ الى ذلك بقوله « وقد خشيت اللجنة أن يكون الدافع الى نقل الموظف من وزارة

أو مصلحة مرجعة محاولة تفويت الدور عليه فى الترقية أو فى الأقدمية فعدلت النص باتفاقها مع زميلتها بمجلس النواب بحيث لايجوز النقل اذا كان مقصودا به تحقيق هذا الغرض اللهم الا اذا كان النقل بناء على طلب الموظف نفسه وحتى لايكون الغرض من نقل الموظف الى وزارة أو مصلحة أخرى مقصودا به محاولة ترقيته نص فى المشروع على أن تلك الترقية لاتجوز الا بعد مضى سنة على الأقل من تاريخ نقله ... وقد جاء فى المذكرة الايضاحية للقانون رقم ٩٤ لسنة ١٩٥٣ الذى عدلت هذه المادة بمقتضاه أنه قد قصد بنص تلك المادة عدم التحايل بنقل الموظفين لترقيتهم فى وزارات ومصالح أخرى ولكن هذه الحكمة تنتفى فى الوزارات والمصالح الجديدة اذ تحتاج الحكومة لموظفين لشغل الوظائف بتلك الوزارات والمصالح فتنقل اليها موظفين من الوزارات والمصالح المختلفة وعلى ذلك يجب ألا يحرم هؤلاء الموظفين من الترقيات .... والواقع من الأمر أن ما رددته المذكرة الايضاحية للقانون المذكور هو تأكيد للمعنى السالف ايضاحه من أن هذا القيد الاستثنائى لاينبغى اعماله الا فى المجال المعنى به وهو منع التحايل عن طريق النقل لايثار الموظف المنقول بترقيته فى الجهة المنقول اليها فى نسبة الأقدمية ومن ثم فأن النقل الذى يرد عليه القيد الاستثنائى المعنى بهذا النص وهو عدم جواز ترقية الموظف المنقول قبل مضى سنة على الأقل لاينصرف الا الى نقل الموظف مجردا من الدرجة التى يشغلها أما اذا كان نقله قد ترتب بحكم اللزوم على نقل الدرجة التى يشغلها من ميزانية الوزارة أو المصلحة المنقول منها الى ميزانية الوزارة أو المصلحة المنقول اليها أو أنشئت درجة جديدة فى ميزانية المصلحة وكان نقله عليها ضرورة اقتضتها المصلحة العامة تنظيما للأوضاع المصلحية فلا محل لأعمال هذا الاستثناء لانتفاء حكمته ولأن نقل الموظف فى هذه الحالة كان أمرا اقتضاه تنظيم الأوضاع حسب مقتضيات الصالح العام بغير دخل لارادة الموظف فى ذلك لايجوز أن يضار بمثل هذا النقل الذى اقتضته المصلحة العامة وهو لادخل لارادته فيه بتفويت دوره فى الترقية فى نسبة الاقدمية .

ومن حيث أن الثابت من أوراق الطعن أن المدعى نقل بالقرار

الجمهورى رقم ٢٤٥٨ لسنة ١٩٦٤ من مصلحة التعبئة والاحصاء الى وزارة الخزانة للأسباب التى أشارت اليها المذكرة الايضاحية لهـذا القرار وهى أن الشروط والمواصفات الواجبة فى وظائف مصلحة التعبئة والاحصاء غير متوفرة فى بعض العاملين بالمصلحة فى وضعها الجـديد بعد انشائها بالقرار الجمهورى رقم ٧٤٣ لسنة ١٩٦٣ ومن ثم فأن هذا النقل اقتضته المصلحة العامة تنظيما للأوضاع المصلحية ولادخل لارادة الموظف فيه ومن ثم فأن حظر الترقية الذى نصت عليـه المادة ٢٣ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ لايمتد الى مثل هذا النقل ولاتتقيـد ترقية الموظف المنقول فى ظله بقيد السنة ٠

(طعن رقم ١١٤٦ لسنة ١٤ ق — جلسة ١٩٧٢/٣/١٩)

قاعـدة رقم (٢٠٠)

المبـدأ :

المادة ٢٣ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ الخاص بنظام العاملين المدنيين بالدولة تتضمن قيدا زمنيا على ترقية العامل فى الجهة التى ينقل اليها — حظر الترقية خلال المدة الزمنية المنصوص عليها هو الأصل العام والحالات التى تحول دون أعمال هذا الأصل وردت بعبارة المادة ٢٣ المشار اليها وهى استثناء منه نتيجة ذلك عدم جواز التوسع فى هذه الحالات المستثناه أو القياس عليها — مثال — سريان الحظر فى حالة نقل العاملين بقرارات جمهورية بالتطبيق لأحكام المادة ٤٢ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ المشار اليه لأنه ليس من الحالات المستثناه بعبارة المادة ٢٣ سالفة الذكر ٠

ملخص الحكم :

أن المادة ٢٣ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بنظام العـاملين المدنيين بالدولة قد نصت على أنه « لايجوز الترقية بأية حـال قبـل انقضاء المدة المقررة للترقية فى جداول التوصيف التى يعتمدها المجلس التنفيذى كما لايجوز ترقية العامل المنقول الا بعد مضى سنة على الأقل

ما لم تكن الترقية بالاختيار أو فى وظائف الوحدات المنشأة حديثا أو كان نقل العامل بسبب نقل وظيفته أو لم يكن من بين عمال الوحدة المنقول اليها العامل من يستوفى الشروط القانونية للترقية خلال هذه السنة » ومفاد ذلك أن المادة ٢٣ سالفة الذكر قد تضمنت حكما يتعلق بتحديد حق كل من العامل المنقول والعاملين الذين يعملون فى الجهة التى نقل اليها فوضعت قيدا زمنيا على ترقيته بالأقدمية وقد استهدف بذلك من جهة محاربة السعى للحصول على درجة فى غير الجهة التى يعمل فيها العامل دون وجه حق ومن جهة أخرى قصدت هذه المادة رعاية آمال العاملين فى الجهة المنقول اليها هذا العامل فى التطلع الى الترقية فى الدرجات الأعلى التى تخلو فى جهتهم ، فأستلزمت الا تكون ترقية العامل المنقول اليها قبل مضى سنة من تاريخ نقله وجعلت هذا الحظر أصلا عاما ثم أوردت — استثناءات أربعة تحول دون أعمال هذا الأصل اذا توافر أحدها وهى حالات الترقية بالاختيار والترقية فى وظائف الوحدات المنشأة حديثا والنقل بسبب نقل الوظيفة والا يكون من العاملين فى الوحدة المنقول اليها العامل من يستوفى الشروطالقانونية للترقية خلال هذه السنة وورود النص على هذا النحو واضح الدلالة على أن حظر ترقية العامل المنقول قبل انقضاء السنة قد جاء عاما لا يقبل التخصيص بحيث يتعين أعماله متى قام موجبه بغير تأويل أو اجتهاد فى مورد النص فيصبح الأمر منوطا بمدى صلاحية العامل الوافد فى ذاته لأن يكون محلا للترقية قبل تحقيق النصاب الزمنى الذى — استلزمته المادة ٢٣ سالفة الذكر والذى بتوفره وحده يتحقق ما استهدفه المشرع من حكم هذه المادة .

ومن حيث أنه فى ضوء ماتقدم واذ كان الثابت أن المدعى قد نقل الى وزارة السياحة اعتبارا من ٢٥ من يناير سنة ٦٧ تاريخ صدور القرار الجمهورى رقم ٣٤٢ لسنة ١٩٦٧ وكانت الترقية الى الدرجة الثالثة المطعون فيها الصادر بها قرار وزير السياحة رقم ١٦٠ لسنة ١٩٦٨ قد تمت فى ٩ من يناير سنة ١٩٦٨ ولم يكن قد توفر فى المدعى شرط النصاب الزمنى الذى استلزمه القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤بنظام العاملين المدنيين بالدولة لترقية العامل المنقول فى الجهة المنقول اليها

ومن ثم يترتب على تخلف هذا الشرط فى حالة المدعى عدم صلاحيته لأن يكون محلا لتلك الترقية وليس صحيحا ما ذهب اليه الحكم المطعون فيه من أن المدعى قد نقل الى وزارة السياحة بقرار جمهورى بالتطبيق لأحكام المادة ٤٢ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ ومن ثم لايخضع لقيد السنة الذى نصت عليه المادة ٢٣ من القانون سالف الذكر لأنه فضلا عن أن الثابت أن نقل المدعى من هيئة الشرطة الى وزارة السياحة لم يتم طبقا لنص المادة ٤٢ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ فأن الحالتين اللتين نصت المادة ٤٢ سالفة الذكر على نقل العامل فيهما بقرار جمهورى وهما حالة عدم — استيفائه مواصفات الوظيفة التى يشغلها وحالة اذا كان زائدا عن حاجة العمل وهاتان الحالتان لاتندرجان تحت أى من الحالات الأربع التى أجازت المادة ٢٣ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ ترقية العامل المنقول فيها قبل مضى سنة على نقله وهى حالات وردت استثناء من الأصل العام الذى قررته المادة ٢٣ سالفة الذكر وهو حظر ترقية العامل المنقول قبل انقضاء الفاصل الزمنى الذى قررته هذه المادة فلا يجوز التوسع فى هذه الحالات المستثناه أو القياس عليها .

(طعن رقم ٥٤ لسنة ١٧ ق — جلسة ١٩٧٥/٥/٤)

قاعدة رقم (٢٠١)

المبدأ :

نقل سكرتير ثالث بوزارة الخارجية الى وظيفة من الدرجة الخامسة بوزارة الخزانة — لا يعد تعيينا جديدا بوزارة الخزانة وانما مجرد نقل — لا ينفى كونه نقلا أنه ثم من كادر خاص الى الكادر العام — أساس ذلك من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ — النقل من الكادر الخاص الى الكادر العام لايدخل ضمن الاستثناءات التى أباح فيها المشرع ترقية العامل المنقول قبل مضى سنة على نقله — أجراء النقل بقرار جمهورى لا يدخله ضمن الاستثناءات المشار اليها .

ملخص الفتوى :

أن السيد / ••• كان يشغل وظيفة سكرتير ثالث بوزارةالخارجية ثم صدر قرار جمهورى بنقله الى وظيفة من الدرجة الخامسة بوزارة الخزانة بأقدمية ترجع الى تاريخ تعيينه بوظيفة سكرتير ثالث ••• ولامشاحة فى أن ذلك يعد نقلا من وزارة الى أخرى وليس تعيينا جديدا فى وزارة الخزانة ، ولا ينفى كونه نقلا أنه تم من كادر خاص الى الكادر العام ، فأحكام نظام العاملين المدنيين بالدولة تجيز نقل العامل من وزارة الى أخرى أو الى هيئة عامة أو مؤسسة عامة كما تجيز نقل العاملين من الهيئات العامة والمؤسسات العامة الى الوزارات والمصالح (المادة ٤١ والمادة الأولى من قرار التفسير التشريعى رقم ١ لسنة ١٩٦٥)، وذلك مع وضوح أن بعض الوزارات والهيئات بها كادرات خاصة تتميز عن الكادر العام ، ومع وضوح أن المؤسسات العامة لا تخضع للكادر العام •• وبرغم أن تميز بعض الجهاتبكادرات خاصة كان تحت نظر مشرع نظام العاملين المدنيين بالدولة ، فأنه اعتبر نقل العاملين من هذه الجهات واليها نقلا بالمفهوم القانونى لهذاالتعبير ولم يعتبره تعيينا ، كما لم يدرج حالته ضمن الاستثناءات التى أباح فيها ترقية العامل المنقول قبل مضى سنة على نقله ، وكما سبق القول فأن الأداة التى تقرر بها النقل وكونها قرارا جمهوريا ليس من شأنها أن تخرج هذه الحالة من نطاق الحظر المقرر فى المادة ٢٣ أو تجعلها استثناء يضاف الى الاستثناءات الاربعة المقررة فى هذا النص •• فالمشرع اذ ينظم النقل لابد أن يحدد الاختصاص باجرائه ، وسواء جعله من اختصاص سلطة معينة أو أخرى ، فأنه أيا كانت أداة اجرائه، فأنه نقل يخضع لجميع الأحكام التى تسرى على النقل بصفة عامة ومن بينها نص المادة ٢٣ سالفة الذكر •

ومن حيث أنه وقد ثبت مما تقدم أن حالة السيد المذكور لاتندرج ضمن الاستثناءات المحددة فى نص المادة ٢٣ من نظام العاملين إلمدنيين بالدولة ، ومن ثم فأنه لم تكن تجوز ترقيته قبل مضى سنة من تاريخ نقله •

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية الى أنه لايجوز ترقية السيد / ... قبل مضى سنة من تاريخ نقله من وزارة الخارجية الى وزارة الخزانة .

(ملف رقم ٢٥٣/٣/٨٦ — جلسة ١٩٧٠/١٠/٢١)

قاعدة رقم (٢٠٢)

المبدأ :

لا مجال لأعمال قيد عدم جواز ترقية العامل المنقول الا بعد مضى سنة عند تعيين العاملين بالوظائف العليا بالتطبيق لأحكام القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ — أساس ذلك — أن المشرع خول رئيس الجمهورية سلطة التعيين فى الوظائف العليا واستثنى تلك الوظائف من قيد التعيين فى أدنى وظائف المجموعة ومن التقيد بنسبة العشرة فى المائة عند التعيين من خارج الوحدة ومن ثم فلا يكون هناك مجال لأعمال قيد عدم جواز الترقية خلال عام لأن هذا القيد لا يرد على التعيين .

ملخص الفتوى :

ان قانون نظام العاملين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ينص فى المادة ١٢ منه على أن (يكون شغل الوظائف عن طريق التعيين أو الترقية أو النقل أو الندب بمراعاته استيفاء الاشتراطات اللازمة) .

وينص فى المادة (١٥) منه على أن (يكون التعيين ابتداء فى أدنى وظائف المجموعة النوعية الواردة فى جدول وظائف الوحدة .

ويجوز التعيين فى غير هذه الوظائف سواء من داخل الوحدة أو من خارجها فى حدود ١٠٪ ....

وتستثنى من أحكام الفقرتين السابقتين الوظائف العليا) .

وتنص المادة (١٦) من هذا القانون على أن (يكون التعيين فى الوظائف العليا بقرار من رئيس الجمهورية .

ويكون التعيين فى الوظائف الأخرى بقرار من السلطة المختصة .

وينص القانون فى المادة ٣٦ على انه (مع مراعاة استيفاء العامل لاشتراطات شغل الوظيفة المرقى اليها تكون الترقية اليها من الوظيفة التى تسبقها مباشرة فى الدرجة والمجموعة النوعية التى ينتمى اليها .

ولا يجوز ترقية العامل المنقول الا بعد مضى سنة على الأقل مالم تكون الترقية فى وظائف الوحدات المنشأة حديثا أو كان نقل العامل بسبب نقل تمويل وظيفته أو لم يكن من بين العاملين بالوحدة المنقول اليها العامل من يستوفى الشروط القانونية اللازمة للترقية خلال هذه السنة) .

وتنص المادة ٣٧ على انه (مع مراعاة حكم المادة ١٦ من هذا القانون تكون الترقية الى الوظائف العليا بالاختيار ....) .

وتنص المادة ٥٤ على انه « مع مراعاة النسبة المئوية المقررة فى المادة ١٥ من هذا القانون يجوز نقل العامل من وحدة الى أخرى من الوحدات التى تسرى عليها أحكامه ، كما يجوز نقله الى الهيئات العامة والأجهزة الحكومية ذات الموازنة الخاصة بها ووحدات القطاع العام والعكس وذلك اذا كان النقل لا يفوت عليه دوره فى الترقية بالأقدمية أو كان بناء على طلبه .

ويستثنى من النسبة المئوية سالفة الذكر الوحدات المنشأة حديثاء

ولا يجوز نقل العامل من وظيفة الى وظيفة أخرى درجتها اقل ، ويكون نقل العامل بقرار من السلطة المختصة بالتعيين .

وتنص المادة ٥٥ على انه « استثناء من أحكام المادة السابقة يجوز بقرار من وزير المالية بعد موافقة الجهاز المركزى للتنظيم والادارة نقل العامل من وحدة الى أخرى فى الحالتين الآتيتين » :

١ — اذا لم يكن مستوفيا لاشتراطات الوظيفة التى يشغلها أو أى وظيفة أخرى فى الوحدة التى يعمل بها .

٢ — اذا كان زائدا عن حاجة العمل فى الوحدة التى يعمل بها وفى هذه الحالة يلغى تمويل وظيفته من موازنتها أو ينقل هذا التمويل الى الجهة المنقول اليها .

ومفاد تلك النصوص أن المشرع أسند الى رئيس الجمهورية سلطة التعيين فى الوظائف العليا ، وأسند الى الوزير المختص سلطة التعيين فى باقى الوظائف الأخرى ومع مراعاة هذا الحكم جعل الترقية الى الوظائف العليا بالاختيار وفى ذات الوقت لم يجز ترقية العامل الا الى الوظيفة التالية مباشرة للوظيفة التى يشغلها وفى داخل المجموعة النوعية التى ينتمى اليها وفى حين أجاز نقل العاملين فيما بين الوحدات المختلفة منع ترقية العامل المنقول خلال عام من تاريخ نقله حتى لايتخذ النقل وسيلة لحرمان العاملين داخل الوحدة من الترقية الى الوظائف الأعلى ، ولما كان المشرع قد حدد فى النصوص سالفة البيان لكل من التعيين والترقية والنقل مدلولة الذى لا يختلط بالآخر اذ ينصرف التعيين الى تقلد وظيفة فى مجموعة وظيفية أخرى غير تلك التى ينتمى اليها العامل بالاداة المقررة بينما تصدق الترقية على تدرج العامل فى السلم الوظيفى داخل المجموعة النوعية التى ينتمى اليها من الوظيفة التى يشغلها الى الوظيفة الأعلى منها مباشرة فى حين يقتصر النقل على تغيير الوحدة التى يعملبها العامل مع استصحابه للعناصر المكونة لمركزه الوظيفى السابق ، فان قيد عدم جواز الترقية خلال عام لا يتوافر مناطه ولا يجد مجالا لاعماله الا فى حالة النقل الى وحدة أخرى فى وظيفة من ذات درجة وظيفة العامل ، ففى هذه الحالة فقط تمتنع ترقية العامل المنقول قبل مضى عام على نقله الا اذا كان النقل الى وظائف الوحدات المنشأة حديثا أو كان بسبب نقل تمويل وظيفته أو لم يوجد بين العاملين بالوحدة المنقول اليها العامل من هو أهل للترقية .

ولما كان المشرع قد خول رئيس الجمهورية سلطة التعيين فى الوظائف العليا واستثنى تلك الوظائف من قيد التعيين فى أدنى وظائف المجموعة ومن التقيد بنسبة العشرة فى المائة عند التعيين من خارج الوحدة فانه يكون قد أطلق حرية اختيار العناصر الصالحة لشغل تلك الوظائف والتى تتوافر فيها متطلبات الوظيفة وشروطها فانه لا يكون

هناك مجال لأعمال قيد عدم جواز الترقية خلال عام لأن هذا القيد لا يرد على التعيين ، ومن ثم فان تعيين العاملين بالوظائف العليا بالتطبيق لأحكام القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ لا يخضع لهذا القيد .

وبناء على ذلك يجوز ترشيح السيد المعروضة حالته لشغل وظيفة مدير عام للزراعة بمحافظة البحر الأحمر رغم شغله وظيفة من الدرجة الأولى بديوان عام وزارة الزراعة .

لذلك انتهت الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع الى جواز تعيين العاملين المعاملين بأحكام القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ فى الوظائف العليا على درجات تعلو الدرجات التى يشغلونها وأنه يجوز ترشيح السيد / .... للتعيين بوظيفة مدير عام الزراعة بمحافظة البحر الأحمر

(ملف رقم ٥٤٢/٣/٨٦ — جلسة ١٩٨٢/٢/٣)

رابعا — حظر ترقية الموظف المنقول قبل سنة من تاريخ نقله هل يسرى على من ينقل تبعا لنقل درجته ؟

قاعدة رقم (٢٠٣)

المبدأ :

المادة ٤٧ / ٢ من قانون موظفى الدولة — نقل الموظف من وزارة أو مصلحة الى وزارة أو مصلحة أخرى — عدم جواز النظر فى ترقية الموظف المنقول الا بعد مضى سنة على الأقل من تاريخ نقله — ذلك لا ينصرف الى نقل الموظف تبعا لنقل درجته من ميزانية الوزارة أو المصلحة الى ميزانية وزارة أو مصلحة أخرى — أو نتيجة انشاء درجة جديدة فى ميزانية المصلحة المنقول اليها متى كان نقله اليها ضرورة اقتضتها المصلحة العامة .

ملخص الحكم :

أن المادة ٤٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام

موظفى الدولة تنص فى فقرتها الثانية على ما يأتى « مع ذلك لايجوز النظر فى ترقية الموظف المنقول من وزارة أو مصلحة الى وزارة أو مصلحة أخرى الا بعد مضى سنة على الأقل من تاريخ نقله مالم تكن الترقية فى نسبة الاختيار أو فى درجات المصالح المنشأة حديثا » . وهذا القيد هو استثناء من الأصل العام الذى يجيز النقل كما يجيز ترقية الموظف المنقول طبقا للقواعد العامة ، فلزم — والحالة هذه — تفسيره تفسيرا ضيقا فى حدود الحكمة التشريعية التى قام عليها ، وهى منع التحايل عن طريق النقل لايثار الموظف المنقول بترقيته فى الجهة المنقول اليها فى نسبة الأقدمية . ومن ثم فأن النقل الذى يرد عليه القيد الاستثنائى المعنى بهذا النص ، وهو عدم جواز ترقية الموظف المنقول قبل مضى سنة على الأقل ، لاينصرف الا الى نقل الموظف مجردا عن الدرجة التى يشغلها ، أما اذا كان نقله قد ترتب بحكم اللزوم على نقل الدرجة التى يشغلها من ميزانية الوزارة أو المصلحة المنقول منها الى ميزانية الوزارة أو المصلحة المنقول اليها ، أو انشئت درجةجديدة فى ميزانية المصلحة وكان نقله عليها ضرورة اقتضتها المصلحة العامة تنظيما للأوضاع المصلحية ، فلا محل لاعمال هذا الاستثناء لانتفاء حكمته ، ولأن نقل الموظف فى هذه الحالة كان أمرا اقتضاه تنظيم الاوضاع حسب مقتضيات الصالح العام بغير دخل لارادة الموظف فى ذلك . فلا يجوز أن يضار بمثل هذا النقل الذى اقتضته المصلحةالعامة، وهو لادخل لارادته فيه ، بتفويت دوره فى الترقية فى نسبة الأقدمية .

(طعن رقم ٩٠٦ لسنة ٣ ق — جلسة ١٩٥٨/٧/١٢)

قاعدة رقم (٢٠٤)

المبدأ :

نقل الموظف من ادارة الى أخرى جائز ما لم يكن من شانهتفويت دوره فى الترقية الا أن يكون بناء على طلبه فيجوز فى هذه الحالة ولو كان من شأنه ذلك — حظر ترقية الموظف المنقول الا بعد سنة من تاريخ نقله الا فى حالة الترقية بالاختيار والترقية فى درجات المصالح المنشأة حديثا — أعمال هذا الحظر أيا كانت كيفية نقل الموظف بطلب منه أو

دون طلب ، ومهما كانت صلاحيته فى البقاء فى الجهة الأصلية المنقول منها — نقل الموظف بدرجته — لاينهض ذريعة لخرق هذا الحظر — أساس ذلك من صريح نص المادة ٤٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة — وجوب التزام مفهوم النص ونطاقه المحدد — ليس لقواعد التفسير فيما لو كان النص غامضا يحتاج فيه الى أعمالها أن تخلق حالات جديدة ليس لها وجود تشريعى تأخذ حكم مانظمه التشريع تنظيما واضحا ٠

ملخص الحكم :

أن الفقرة الأولى من المادة ٤٧ من قانون موظفى الدولة وضعت الأصل العام فى جواز نقل الموظف من ادارة الى أخرى أو مصلحة الى أخرى فجاءت بعبارة صريحة واضحة فى بيان هذا الجواز ولكنها استشعرت فى أطلاقه قد يؤدى الى الاقلال من ضمانات وحقوق الموظف أو الى اساءة استعمال السلطة فاحاطته بسياج حتى يكون واقيا له من المضرة وهو الذى انتهى اليه عجز هذه الفقرة حيث يقول : — « اذا كان النقل لا يفوت عليه دوره فى الترقية بالأقدمية أو كان بناء على طلبه » بعد أن قرر صدرها جواز النقل ، والمعنى الواضح من هذا النص أن نقل الموظف جائز الا اذا كان هذا النقل من شأنه أن يفوت عليه دوره فى الترقية فى المصلحة المنقول منها ، ففى هذه الحالة لايسوغ للجهة الادارية أن تعمل سلطتها فى النقل لورود هذا القيد التشريعى عليها تحقيقا للغاية التى اراد حمايتها به والنقل جائز لها متى كان بناء على طلب الموظف ولو كان من شأنه أن يفوت عليه دوره فى الترقية بالأقدمية المطلقة فلا يسوغ اذا لمن نقل من جهة ادارية الى أخرى بناء على طلبه أن يطعن فى ترقية تمت بالأقدمية فى الجهة التى نقل منها بعد نقله ولو كان من شأنها ترقيته فيما لو لم ينقل منها وذلك استقرارا للاوضاع وحفظا على المراكز الشخصية التى تحددت نهائيا باستجابة الجهة الادارية لطلبه فى النقل ٠

ومما يجدر التنويه به فى هذا المقام أن هذه الفقرة تحدثت عن أمر واحد فقط وهو حق الموظف المنقول فى الترقية بالأقدمية المطلقة بالنسبة لموظفى الجهة التى نقل منها ٠

وقد أفردت المادة فقرتها الثانية لتحديد حق الموظف المنقـــول والموظفين الذين يعملون فى الجهة التى نقل اليها ، وفى الحالة الثانيـــة وضعت قيدا زمنيا على ترقيته بالأقدمية المطلقة واستهدفت من وراء ذلك فيما استهدفته محاربة السعى للحصول على درجة فى غير الجهـــة التى يعمل فيها الموظف دون وجه حق • ومن ناحية أخرى فقد قصدت هذه الفقرة الى رعاية آمال موظفى الجهة المنقول اليها ذلك الموظف فى التطلع الى الترقية فى الدرجات العليا التى تخلو فى جهتهم فاســتلزمت الا تكون ترقية المنقول قبل مضى سنة من تاريخ نقله وجعلت من هذا الحظر أصلا عاما وأوردت عليه استثناءين لا ثالث لهما يمنعـــان من أعمال أحكام هذا الأصل اذا توافر احدهما أو كلاهما وهما حالةالترقية بالاختيار وحالة الترقية فى درجات المصالح المنشأة حديثا ، والعبـــرة فى هذا الصدد بالمصالح المنشأة حديثا وليست بالدرجات المنشأةحديثا فى المصالح ، وآية ذلك أن الشارع أورد كلمة « المصالح » تالية لكلمة درجات ولو كان على الدرجات لاقتصر على ذكرها دون المصالح قبـــل أن ينعت الكلمة الأخيرة بوصفى « المنشأة » و « حديثا » كما أن عبارة المذكرة التفسيرية صريحة فى هذا الشأن •

وغنى عن البيان أن الفقرة الثانية لم تتحدث عن كيفية نقلالموظف وعما اذا كان ذلك بطلب منه أو دون طلب ولم ترتب أى أثر على الطلب فى الحالتين كما فعل عجز الفقرة الاولى • ومن ثم كان من غير السائغ عقلا الخلط بين ضوابط الترقية فى الحالتين وسحب الأثر الذى رتبـــه الشارع على الترقية فى الجهة التى كان بها الموظف على التـــرقية فى الجهة التى نقل اليها بحجة تفسير النص أو قياس حالة على حالة فيما لاوجه للقياس فيه اذا أورد النص حالتين متميزتين ولو كان فى مـــراد واضعه توحيد ضوابط الترقية فى الحالتين أو المشابهة بينهما لجاءبتعبير صريح يعرب فيه عن مراده • أما ولم يفعل فيجب الوقوف عند مراده وعدم الخروج عن المجال الذى حده ، وفى الحق أن الشارع لم يتحدث كذلك فى هذه الفقرة الأخيرة عن صلاحية الموظف فى البقاء فى الجهـــة التى يعمل فيها وعين فترة هذه الصلاحية وضرورتها سببا للنقـــل الى جهة أخرى ولم يتحدث كذلك عن ربط النقل بالدرجة باعتباره استثناء

يخرج عن حكم الأصل العام مثل الاستثناءين السابقين عليه ولم يذكر شيئا عن النقل على درجة منشأة وعما اذا كان يختلف عن النقل على غير درجة منشأة وهذه أمور دون أدنى ريب زيادة عن مفهوم النص ونطاقه المحدد ولا تملك قواعد التفسير فيما لو كان النص غامضا ويحتاج أعمال هذه القواعد أن تخلق حالات جديدة ليس لها وجود تشريعى يأخذ حكم مانظمه المشرع تنظيما واضحا ولايكون ذلك الا بتشريع جديد يصدر فى قوة التشريع الأول على الأقل • كما أن أفراد حالة من هذه الحالات وانزال حكم الاستثناءين عليها تخصيص بلا مخصص وخروج على قواعد التفسير السليمة التى تقضى بأن الاستثناء يفسر فى أضيق الحدود ولايقاس عليه ، وفى حالة الموظف الذى ينقل تبعا لنقل درجته لايمنع نقل درجته من التحايل الذى هدف المشرع من النص الى منعه كما أن نقل الدرجة لايفيد منه موظفو الجهة التى نقل اليها فكيف يقبل القول أن يفيد هو على حسابهم لمجرد نقل درجته وهم الذين عناهم المشرع بحمايته ، ونقل الدرجة لايمنع من التحايل كما سبق القول •

(طعنى رقمى ٢٥١٠ ، ٢٥٤٣ لسنة ٦ ق — جلسة ١٩٦٢/١٢/٩)

قاعدة رقم (٢٠٥)

المبدأ :

نص المادة ٤٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ على عدم جواز نقل الموظف اذا كان النقل يفوت عليه دوره فى الترقية بالأقدمية ما لم يكن بناء على طلبه — النقل الممنوع بمقتضى هذا النص هو نقل الموظف مجردا عن الدرجة التى يشغلها — نقل الموظف تبعا لنقل درجته لايسرى عليه حكم هذه المادة •

ملخص الفتوى :

واذا كانت المادة ٤٧ من قانون موظفى الدولة رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ تنص على أنه « يجوز نقل الموظف من ادارة الى أخرى ويجوز نقله من مصلحة أو وزارة الى مصلحة أو وزارة أخرى اذا كان النقل لايفوت عليه دوره فى الترقية بالأقدمية أو كان بناء على طلبه ••• » •

وكان مقتضى هذا النص أنه لايجوز نقل الموظف بغير ارادته اذا كان النقل يفوت عليه دوره فى الترقية فى الوزارة أو المصلحة المنقول منها ، الا أن النقل الذى عناه المشرع فى هذه المادة ينصرف الى ذات الموظف مجردا عن الدرجة التى يشغلها فاذا كان نقل الموظف قد ترتب بحكم اللزوم على نقل الدرجة التى يشغلها من ميزانية الوزارة أو المصلحة المنقول منها الى ميزانية الوزارة أو المصلحة المنقول اليها ، فلا محل لأعمال حكم هذه المادة • ومتى كانت المتظلمة المذكورة قد نقلت الى وزارة الصحة المركزية تبعا لنقل درجتها فى الميزانية ،ومن ثم فان حكم المادة ٤٧ المشار اليها لا ينطبق فى هذه الحالة •

(ملف ١٥٤/١/٨٦ — جلسة ١٩٦٤/١٢/١٦)

قاعدة رقم (٢٠٦)

المبدأ :

المستفاد من نص المادة ٢٣ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ هو عدم جواز ترقية العامل المنقول فى الجهة المنقول اليها قبل مضى سنة على تاريخ النقل مع عدم سريان هذا القيد فى حالة نقل العامل تبعا لنقل وظيفته — طالما انه لم يتم توصيف الوظائف وتقييمها فان نقل العامل تبعا لنقل درجته يعتبر مرادفا للنقل بسبب نقل الوظيفة •

ملخص الحكم :

صدور قرار بنقل بعض العاملين من جهة الى أخرى تبعا لنقل درجاتهم الى موازنة الجهة الأخرى مع ندبهم للعمل بالجهة الأولى — قيام الجهة الثانية بترقيتهم قبل مضى عام على نقلهم اليها — صدور قرار جديد بنقلهم بدرجاتهم الى الجهة الأولى — بطلان قرار الترقية فى هذه الحالة — أساس ذلك أن قرار نقلهم الأول يكون قد صدر دون نفاذ آثاره لعدم تسلمهم العمل بالجهة الثانية منذ تاريخ نقلهم اليها وحتى تاريخ اعادتهم الى الجهة الأولى •

ومن حيث أن الطاعن ينعى على الحكم أن قرار نقل المطعون فى

ترقيتهما لم يصدر من الوزير المختص بالتطبيق لأحكام المواد ١٦ و ٤٠ و ٤٢ من قانون العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ وأنهما لم يتسلما عملهما حتى الآن فى وزارة الرى بل الثابت من الأوراق انه جاء استصدار قرار بالغاء النقل واعتبار الفترة بين صدور قراره والغائه فترة انتداب ويكون هذا النقل صوريا وليس لتحقيق مصلحة عامة وتنطوى اجراءاته على سوء استعمال السلطة لانتفاء الحكمة التى أرتآها المشرع ولايفيد المنقولان بهذا النقل الصورى من الاستثناء الوارد بالمادة ٢٣ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ ولايعفيان من قيد مضى سنة مادام النقل لم ينفذ فعلا ، وتفيد المكاتبات بين مصلحتى الجمارى والميكانيكا أن المطعون فى ترقيتهما استمرا فى عملهما الأصلى بمصلحة الجمارك وانهما سوف ينقلان نهائيا الى هذه المصلحة على ميزانية السنة ١٩٦٩ / ١٩٧٠ ومن ثم لم يصدر قرار النقل لضرورة اقتضتها المصلحة العامة كما ذهب الحكم المطعون فيه ، والثابت بأوراق مصلحة الجمارك أن المطعون فى ترقيتهما وقعت عليهما جزاءات ادارية بالخصم والانذار لخروجهما على الواجب الوظيفى ، مما يتعين معه الغاء الحكم المطعون فيه والقضاء للطاعن بطلباته فى دعواه .

ومن حيث أن الذى يبين من كتاب مصلحة الميكانيكا والكهرباء (ادارة شئون العاملين) رقم ٣ / ١٠ / ٢ / ٦ أن السيد وزير الخزانة ارسل الى السيد وزير الرى كتابه رقم ١٠٨٣ — ١٠ / ٦٧ بتاريخ ١٧ / ١٠ / ١٩٦٧ يفيد أن اللجنة الوزارية للشئون التشريعية والتنظيم والادارة قد وافقت بجلسة ١ / ١٠ / ١٩٦٧ على نقل بعض السادة العاملين بدرجاتهم من مصلحة الجمارك الى مصلحة الميكانيكا وكان الأول والثانى منهم السيدين محمود ... ... ورمسيس ... ... من الدرجة السابعة الادارية وتم النقل اعتبارا من ١ / ٧ / ١٩٦٨ بموجب قرار وزير الرى رقم ٩٨٨ / ٦٨ ، وصدر بعده مباشرة قرار من المصلحة بندب السيدين المذكورين الى مصلحة الجمارك ولم يتسلما العمل بمصلحة الميكانيكا حتى صدر القرار الوزارى رقم ١٩٧١ / ٦٩ بتاريخ ٤ / ١ / ١٩٧٠ بنقلهما الى مصلحة الجمارك بصفة نهائية اعتبارا من ١ / ٧ / ١٩٦٩ تبعا لنقل درجاتهما الى ميزانية تلك المصلحة

فى السنة المالية ١٩٦٩ / ١٩٧٠ وقد أيد ذلك الحاضر عن مصلحة الميكانيكا والكهرباء بجلسة ١٥ / ١ / ١٩٧٨ واذ يبين من كل أولئك أن قرار نقل المطعون فى ترقيتهما الى تلك المصلحة لم تأخذ الادارة بشىء فى تنفيذه من صدوره حتى عدلت عنه وأصدرت قرار آخر أعادالمنقولين الى المصلحة التى نقلا منها برحاها ويكون قرار ذلك النقل قد صدر ولا قصد الى ترتيب أحكامه وبغير حاجة الى انفاذ اثاره ، مما ينبغى معه التذرع فى شأنه بالضرورة التى اقتضتها المصلحة العامة ويكون هذا القرار باطلا ويبطل ما ترتب عليه من ترقية اللذين نقلهما فى ٢٨ / ١٢ / ١٩٦٨ بمصلحة الميكانيكا والكهرباء التى ما وطئاها وتبقى تلك الترقية حقا للعاملين بهذه المصلحة ويكون قرار الترقية المطعون فيه مخالف القانون اذ تخطى الطاعن بمن لا يستحق من تلك الترقية ويكون الحكم المطعون فيه اذ رفض دعواه قد خالف القانون ويتعين الحكم بالغائه وبالغاء قرار الترقية المشار اليها فيما تضمنه من تخطى المدعى فى الترقية الى الدرجة السادسة الادارية مع ما يترتب على ذلك من أثار مع الزام جهة الادارة المصروفات .

(طعن رقم ١٢٨٣ لسنة ١٨ ق — جلسة ١٩٧٩/٦/٢٤)

قاعدة رقم (٢٠٧)

المبدأ :

حظر ترقية الموظف المنقول من ادارة الى أخرى الا بعد سنة من تاريخ نقله الا فى حالة الترقية بالاختيار والترقية فى درجات المصالح المنشأة حديثا — العبرة بالمصالح المنشأة حديثا وليس بالدرجات المنشأة حديثا — نقل الموظف بدرجته لا يبرر خرق هذا الحظر — أساس ذلك صريح من نص المادة ٤٧ من القانون ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة .

ملخص الحكم :

افردت المادة ٤٧ فقرتها الثانية لتحديد حق الموظف المنقول والموظفين الذين يعملون فى الجهة التى نقل اليها ، وفى الحالة الثانية وضعت قيدا زمنيا على ترقيته بالأقدمية المطلقة واستهدفت من وراء ذلك فيما استهدفته محاربة السعى للحصول على درجة فى غير الجهة التى يعمل فيها الموظف دون وجه حق • ومن ناحية أخرى فقد قصدت هذه الفقرة الى رعاية آمال موظفى الجهة المنقول اليها ذلك الموظف فى التطلع الى الترقية فى الدرجات العليا التى تخلو فى جهتهم فاستلزمت الا تكون ترقية المنقول اليها قبل مضى سنة من تاريخ نقله وجعلت من هذا الحظر أصلا عاما وأوردت عليه استثنائين لا ثالث لهما يمنعان من اعمال حكم هذا الأصل اذا توافر أحدهما أو كلاهما وهما حالة الترقية بالاختيار وحالة الترقية فى درجات المصالح المنشأة حديثا ، والعبرة فى هذا الصدد بالمصالح المنشأة حديثا وليست بالدرجات المنشأة حديثا فى المصالح • واية ذلك أن الشارع أورد كلمة المصالح تالية لكلمة درجات ولو كان على الدرجات لاقتصر على ذكرها دون المصالح قبل أن ينعت الكلمة الأخيرة بوصفى المنشأة وحديثا كما أن عبارة المذكرة التفسيرية صريحة فى هذا الشأن • وغنى عن البيان أن الفقرة الثانية لم تتحدث عن كيفية نقل الموظف عما اذا كان ذلك بطلب منه أو دون طلب ولم ترتب أى أثر على الطلب فى الحالتين كما فعل عجز الفقرة الأولى ، ومن ثم كان من غير السائغ عقلا الخلط بين ضوابط الترقية فى الحالتين وسحب الأثر الذى رتبه الشارع على الترقية فى الجهة التى كان بها الموظف الى الجهة التى نقل اليها بحجة تفسير النص أو قياس حالة على حالة فيما لا وجه للقياس فيه اذ أورد النص حالتين متميزتين ولو كان فى مراد واضعه توحيد ضوابط الترقية فى الحالتين أو المشابهة بينهما لجاء نص صريح يعرب فيه عن مراده أما ولم يفعل فيجب الوقوف عند مراده وعدم الخروج عن المجال الذى حدده ، وفى الحق أن الشارع لم يتحدث كذلك فى هذه الفقرة الأخيرة عن صلاحية الموظف فى البقاء فى الجهة التى يعمل فيها وعين فترة هذه الصلاحية وضرورتها سببا للنقل الى جهة أخرى ولم يتحدث كذلك عن ربط النقل بالدرجة

باعتباره استثناء يخرج عن الحكم الأصل العام قبل الاستثنائين السابقين عليه ، ولم يذكر شيئا عن النقل على درجة منشأة وعما اذا كان يختلف عن النقل على غير درجة منشأة ، وهذه أمور دون أدنى ريب هى زيادة عن مفهوم النص ونطاقه المحدد ولا تملك قواعد التفسير فيما لو كان النص غامضا ويحتاج اعمال هذه القواعد ان تخلق حالات جديدة ليس لها وجودتشريعى بأخذ حكمهانظمهالمشرعتنظيما واضحا ولايكون ذلك الا بتشريع جديد يصدر فى قوة التشريع الأول على الأقل • كما أن افراد حالة من هذه الحالات وانزال حكم الاستثنائين عليها تخصيص بلا مخصص وخروج على قواعد التفسير السليمة التى تقضى بأن الاستثناء يفسر فى أضيق الحدود ولا يقاس عليه • وفى حالة الموظف الذى ينقل تبعا لنقل درجته لا تمنع نقل درجته من التحايل الذى هدف المشرع من النص الى منعه كما أن نقل الدرجة لا يفيد منهموظفو الجهة التى نقل اليها فكيف يقبل القول أن يفيد هو على حسابهم لمجرد نقل درجته وهم الذين عناهم المشرع بحمايته ، ونقل الدرجة لا يمنع من التحايل •

(طعن رقم ١١٧٢ لسنة ٨ ق — جلسة ١٩٦٥/٦/٢٧)

خامسا : حظر ترقية الموظف المنقول قبل مضى سنة على النقل • هل يسرى اذا لم يكن من بين موظفى الجهة المنقول اليها من يستوفى الشروط القانونية للترقية خلال تلك السنة ؟ :

قاعدة رقم (٢٠٨)

المبدأ :

المادة ٢٣ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ — حظرها ترقيةالعامل المنقول الا بعد مضى سنة على الأقل من تاريخ نقله — أجازتها الترقية استثناء فى حالات متعددة من بينها حالة ما اذا لم يكن من بين عمال الوحدة المنقول اليها العامل من يستوفى الشروط القانونية للترقية خلال هذه السنة — أثر ذلك أن ترقية العامل المنقول خلال السنة لايجوز أن تؤدى الى أن يسبق فى ترتيب الأقدمية فى الدرجة المرقى اليها أيا من عمال الوحدة المستوفين لشروط الترقية ولو كان أسبق منهم فى أقدمية الدرجة السابقة ولو تمت ترقيته معهم فى حركة واحدة •

ملخص الفتوى :

أن المادة ٢٣ من قرار رئيس الجمهورية العربية المتحدة بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ باصدار قانون نظام العاملين بالدولة تنص على أنه « لا يجوز الترقية بأية حال قبل انقضاء المدة المقررة للترقية فى جداول التوصيف التى يعتمدها المجلس التنفيذى كما لا تجوز ترقية العامل المنقول الا بعد مضى سنة على الأقل مالم تكن الترقية بالاختيار أو فى وظائف الوحدات المنشأة حديثا أو كان نقل العامل بسبب نقل وظيفته أو لم يكن من بين عمال الوحدة المنقول اليها العامل من يستوفى الشروط القانونية للترقية خلال هذه السنة » ويستخلص من هذه المادة أن المشرع قد نص صراحة على أن الأصل العام هو عدم جواز ترقية العامل المنقول الا بعد مضى سنة على الأقل من تاريخ نقله وذلك لحكمة تستهدف رعاية مصلحة العاملين فى الجهة المنقول اليها وحتى لا يكون هذا النقل وسيلة لايثار العامل المنقول بترقية عاجلة وأن الاستثناء من هذا الأصل العام هو جواز ترقية العامل المنقول فى حالة ما اذا كانت ترقيته بالاختيار أو فى وظائف الوحدات المنشأة حديثا أو كان نقله بسبب نقل وظيفته أو لم يكن من بين عمال الوحدة المنقول اليها العامل من يستوفى الشروط القانونية للترقية خلال هذه السنة وأن مؤدى جواز ترقية العامل المنقول قبل مضى سنة على نقله استثناءا من الأصل العام المشار اليه فى حالة عدم وجود من تتوافر فيه شروط الصلاحية للترقية خلال سنة من بين عمال الوحدة المنقول اليها هو امتناع ترقيته اذا وجد من بين عمال الوحدة المنقول اليها العامل من تتكامل فيه الشرائط القانونية للترقية خلال هذه السنة بمعنى أن عمال هذه الوحدات الأصليين يرقون قبل العامل المنقول اليها ويفضلون عليه وتستمر هذه الأفضلية قائمة لمدة عام من حيث الترقية (الأولوية) اليها والأسبقية فيها ومن ثم فاذا رقى العامل المنقول خلال العام فلا يجوز أن يتقدم فى الأقدمية فى ترتيب الدرجة المرقى اليها أيا من عمال الوحدة المستوفين للشروط القانونية للترقية حتى ولو كان أسبق منهم فى الدرجة السابقة فى الجهة المنقول منها ولو تمت ترقيته معهم فى حركة واحدة .

لذلك انتهى الرأى الى أن أقدمية السيد المذكور فى الدرجة الثامنة الكتابية المرقى اليها فى وزارة التخطيط تكون تالية لآخر من رقى فى خلال السنة التى تبدأ من تاريخ نقله الى الوزارة من عمال الوحدة الأصليين المنقول اليها .

(ملف ٢١٧/٣/٨٦ — جلسة ١٩٦٦/٢/١٦)

قاعـدة رقم (٢٠٩)

المبـــدأ :

المادة ٤٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ — نصها على الا تكون ترقية الموظف المنقول قبل مضى سنة من تاريخ نقله — حكمة ذلك — لا يبرر الاستثناء من أحكام هذا النص عدم وجود موظف أصيل بالجهة المنقول اليها مستحق للترقية حتى تمام السنة .

ملخص الحكم :

أن المادة ٤٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ قد أفردت فقرتها الثانية لتحديد حق كل من الموظف المنقول والموظفين الذين يعملون فى الجهة التى نقل اليها ووضعت قيدا زمنيا على ترقيته بالأقدمية وقد استهدف بذلك من جهة محاربة السعى للحصول على درجة فى غير الجهة التى يعمل فيها الموظف دون وجه حق ومن جهة أخرى قصدت هذه الفقرة الى رعاية آمال موظفى الجهة المنقول اليها هذا الموظف فى التطلع الى الترقية الى الدرجات الأعلى التى تخلو فى جهتهم ، فاستلزمت الا تكون ترقية الموظف المنقول اليها قبل مضى سنة من تاريخ نقله . وجعلت من هذا الحظر أصلا عاما ، ثم أوردت عليه استثنائين لا ثالث لهما يحولان دون أعمال هذا الأصل اذا توفر أحدهما أو كلاهما وهما حالة الترقية بالاختيار وحالة الترقية فى درجات المصالح المنشأة حديثا . وورود النص على هذا النحو واضح الدلالة على أن حظر ترقية الموظف المنقول قبل انقضاء الفاصل الزمنى المقرر قد جاء مطلقا لا يقبل التخصيص بحيث يتعين أعماله متى قام بغير تأويل أو اجتهاد

فى مورد النص ، ولا يقدح فى هذه النتيجة عدم وجود موظف أصيل بالجهة المنقول اليها المدعى مستحق للترقية حتى تاريخ تمام السنة مما يمكن أن يقال معه بانتقاء الحكمة التى تغياها الشارع من هذاالقيد الزمنى ، لأن هذا القول مردود بأن الأمر فى هذا الخصوص ليس رهينا بقيام مصلحة للموظفين الاصلاء تحدوهم الى مخاصمة قرار الترقية غير المشروع بالتظلم منه اداريا أو الطعن فيه قضائيا وانما هو منوط بمدى صلاحية الموظف الوافد ذاته لأن يكون محلا للترقية قبل تحقق النصاب الزمنى الذى استلزمته الفقرة الثانية من المادة ٤٧ آنفة الذكر والذى بتوفره تنتفى القرينة القائمة على استهداف التحايل من وراء النقل •

(طعن رقم ١٥٥٦ لسنة ٨ ق — جلسة ١٩٦٧/١٢/١٧)

سادسا : حظر ترقية الموظف المنقول قبل مضى سنة على النقل ، لايسرى على النقل الذى يعتبر بمثابة التعيين :

قاعدة رقم (٢١٠)

المبدأ :

المادة ٤٧ من القانون ٢١٠ لسنة ١٩٥١ — عدم جواز ترقية الموظف المنقول قبل مضى سنة — قصر هذا الحكم على حالة النقل دون التعيين •

ملخص الفتوى :

مقتضى نص المادة ٤٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ هو عدم جواز ترقية الموظف المنقول من احدى وزارات الحكومة أو مصالحها الى وزارة أو مصلحة أخرى ، الا بعد أن تمضى على نقله سنة على الأقل وتطبيق حكم هذا النص مقصور على حالة النقل دون حالة التعيين المبتدأ ، والحكمة منه هى منع التحايل ، الذى قد يحدث عن طريق النقل ، لا يثار الموظف المنقول بترقية فى الجهة المنقول اليها فى نسبة الأقدمية •

(فتوى ٩٠٨ فى ١٩٦٥/٩/٢١)

قاعـــدة رقم (٢١١)

المبـــــدأ :

قيد السنة المنصوص عليه فى المادة ٤٧ من القانون رقـــم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ــ عدم سريانه على ترقية الموظف المنقول من هيئة الاذاعة الى مصلحة الآثار •

ملخص الفتوى :

ينص القانون رقم ٩٨ لســـنة ١٩٤٩ بشـــأن الاذاعة المصرية فى مادته الأولى على أن « الاذاعة المصرية هيئة مســـتقلة قائمة بذاتهـــا تسمى الاذاعة المصرية وتلحق برئاسة مجلس الوزراء وتكـــون لهـــا الشخصية المعنوية » • وتنص المادة ١٥ منه على أن « تكون ميزانية الاذاعة المصرية مستقلة وتعرض على مجلس الوزراء لاعتمادها •••» وقد ردد الحكمين المتقدمين قرار رئيس الجمهورية رقم ٧١٧ لســـنة ١٩٥٩ بتنظيم اذاعة الجمهورية العربية اذ نص فى المادة الأولى منـــه على أن « تنشأ مؤسسة عامة تكون لها الشخصية الاعتبارية تســـمى اذاعة الجمهورية العربية المتحدة ، وتلحق برئاسة الجمهورية وتدمج فى المؤسسة الاذاعية المصرية والمديرية العامة للاذاعة السورية ••• » ، ونص فى المـــادة السابعة منه على أن « تباشر الهيئـــة اختصاصـــاتها الادارية والمالية وفقا لنظمها ولوائحها الخاصة دون التقيـــد بالنظـــم المتبعة فى المصالح الحكومية » • كما نص فى المادة ١٥ منه على أن يكون لكل هيئة تنفيذية ميزانية منفصلة داخلية ، ويكون للهيئـــة ميزانيـــة مستقلة تجمـــع ميزانيتى الهيئتين التنفيـــذيتين تعـــرض على رئيس الجمهورية لاعتمادها ••• » •

وظاهر من هذه النصوص ــ أن لهيئة الاذاعة شخصية اعتبارية مستقلة عن شخصية الدولة كما أن لها ميزانيتها المستقلة عن ميـــزانية الدولة ويستتبع هذا الاستقلال اعتبار النقل من هذه الهيئـــة الى أى مصلحة حكومية بمثابة التعيين ــ استنادا الى أن النقل فى هذه الحالة

ينشىء علاقة جديدة بين الموظف المنقول والمصلحة الحكومية المنقول اليها وعلى مقتضى ماتقدم لايخضع الموظف المنقول من هيئة الاذاعة الى مصلحة حكومية أو بالعكس للقيد الوارد فى الفقرة الثانية من المادة ٤٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ فى شأن التوظف الذى يقضى بعدم جواز ترقية الموظف المنقول من وزارة أو مصلحة الى وزارة أو مصلحة أخرى الا بعد مضى سنة على الاقل من تاريخ نقله لانه يعتبر معينا فى هذا الخصوص لا منقول ، ومن ثم يجوز النظر فى ترقيته قبل انقضاء سنة من تاريخ نقله .

لهذا انتهى رأى الجمعية الى أن ترقية الموظف المنقول من هيئة الاذاعة الى مصلحة الآثار لاتخضع للقيد الزمنى الوارد على ترقية الموظف المنقول من مصلحة أو وزارة الى مصلحة أو وزارة أخرى المنصوص عليه فى المادة ٤٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ، ومن ثم يجوز النظر فى ترقيته قبل انقضاء سنة من تاريخ نقله من هيئة الاذاعة الى مصلحة الآثار .

(فتوى ٤٧٦ فى ١٩٦٠/٥/٣٠)

سابعا : حظر ترقية الموظف المنقول قبل مضى سنة على نقله ، لايسرى على الترقية فى نسبة الاختيار :

قاعدة رقم (٢١٢)

المبدأ :

ترقية الموظف المنقول من وزارة أو مصلحة الى وزارة أو مصلحة أخرى — عدم جوازها قبل انقضاء سنة على تاريخ نقله مالم تكن الترقية فى نسبة الاختيار أو فى درجات المصالح المنشأة حديثا — وجوب احترام هذا القيد فلا يرقى الموظف قبل مضى السنة حتى لو لم يوجد بين موظفى الوزارة أو المصلحة المنقول اليها من يستحق الترقية خلال مدة السنة .

ملخص الفتوى :

تنص المادة ٤٧ / ٢ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة معدلة بالقانون رقم ٩٤ لسنة ١٩٥٣ على أنه « لايجوز النظر فى ترقية الموظف المنقـول من وزارة أو مصـلحة الى وزارة أو مصلحة أخرى الا بعد مضى سنة على الاقل من تاريخ نقله مالم تكن الترقية فى نسبة الاختيار أو فى درجات المصـالح المنشأة حـديثا » ويستفاد من هذا النص أن المشرع يضع قيدا على ترقية الموظف المنقول من وزارة أو مصلحة الى وزارة أو مصلحة أخـرى بحيث لايسـوغ للجهة التى ينقل اليها الموظف أن تعمل سلطتها التقديرية وترقى الموظف على خلاف احكامه ، وحكمة هذا النص كما أفصحت عنهـا الاعمـال التحضيرية للقانون المشار اليه والمذكرة الايضاحية للقانون رقـم ٩٤ لسنة ١٩٥٣ — هى منع التحايل عن طريق النقل بايثار الموظف المنقول لترقيته فى الجهة المنقول اليها ، ويستثنى من هذه القاعـدة حالتان ، الأولى حالة ترقية الموظف فى نسبة الاختيار ، والثانية حالة ترقيته فى درجات المصالح المنشأة حديثا .

والحكمة التشريعية المشار اليها التى أوحت بهذا الحكم المقرر فى المادة ٤٧ فقرة ثانية من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظـام موظفى الدولة هى منع التحايل بايثار الموظف المنقول لترقيته فى الجهة المنقول اليها ، وهذه الحكمة تتوافر فى حالة ما اذا لم يوجد بين موظفى الجهة المنقول اليها من يستحق الترقية خلال مدة السـنة المحظـور ترقية الموظف المنقول خلالها ، كما تقوم فى حالة وجود من يسـتحق الترقية خلال هذه المدة ، ومن ثم يتعين انزال حكم القانون فى هـذه الحالة لعدم ترقية الموظف المنقول قبل انقضاء سنة على تاريخ نقله .

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية للقسم الاستشارى للفتـوى والتشريع الى عدم جواز ترقية الموظف المنقول من وزارة أو مصـلحة الى وزارة أو مصلحة أخرى قبل انقضاء سنة على تاريخ نقله ولو لم يوجد بين موظفى الوزارة أو المصلحة المنقول اليها من يستحق الترقية

خلال مدة السنة المشار اليها وذلك فيما عدا الحالات المستثناة المتقدم ذكـــرها .

(فتوى ٨٩٨ فى ١٩٦٠/١٠/٢٧)

ثامنا : الترقية فى الوحدات المنشأة حديثا من قيد السنة بالنسبةللموظف المنقول اليها :

قاعــدة رقم (٢١٣)

المبـــــدأ :

الوحدات المنشأة حديثا فى مفهوم عبارة المادة ٢٣ من القـــانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بنظام العاملين المدنيين بالدولة هى الوحدات التى لها كيان ذاتى فتستقل بدرجاتها وينتظم العاملون فى أقدمية واحدة من حيث الترقية ــ لا تعتبر وكالة الوزارة لشئون الرقابة السياحيةالمنشأة بقرار رئيس الجمهورية رقم ٢٣٣٥ لسنة ١٩٦٧ وحدة منشأة حديثا فى مفهوم المادة ٢٣ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ المشار اليه .

ملخص الحكم :

ليس صحيحا ما ذهب اليه المدعى من أنه قد الحق للعمل بالادارة العامة للرقابة على المطارات والموانى التابعة لوكالة الوزارة لشـــئون الرقابة السياحية المنشأة بالقرار الجمهورى رقم ٢٣٣٥ لسـنة ١٩٦٧ ومن ثم تعتبر من الوحدات المنشأة حديثا ولايسرى على الترقية فيها القيد الزمنى الذى نصت عليه المادة ٢٣ من القانون رقم ٤٦ لســنة ١٩٦٤ وذلك لأن الثابت أن وزارة السياحة والآثار قد انشئت بالقرار الجمهورى رقم ٣٣٦٦ لسنة ١٩٦٥ ثم صدر القرار الجمهورى رقـــم ٣٧١٨ لسنة ١٩٦٥ بتنظيم قطاع الثقافة والارشاد القومى والســياحة والآثار ونص فى مادته الثانية على تنظيــم الســياحة والآثار وفى ١٩ من ابريل سنة ١٩٦٦ صدر القرار الجمهورى رقم ١٤٤١ بتنظيم وزارة السياحة والآثار ونص فى مادته الأولى على الهدف الذى ترمى اليــه الوزارة ووسائل تحقيقه ونص فى مادته الثانية على أن تتكون الوزارة

من أولا : وزير السياحة والآثار وثانيا : الديوان العام وثالثا : مصلحة السياحة ورابعا : مصلحة الآثار وخامسا : الهيئات والمؤسسات العامة ونص على أن يشمل الديوان وكالات وزارات وادارات عامة وأمانةعامة للشئون المالية والادارية وفى ٦ من ديسمبر سنة ١٩٦٧ صدر القرار الجمهورى رقم ٢٢٣٥ لسنة ١٩٦٧ بتعديل المادة ٢ من القرارالجمهورى رقم ١٤٤١ لسنة ٦٦ بتنظيم وزارة السياحة والآثار وأصبحت الوزارة المذكورة تتكون من أولا وزير سياحة ثانيا ديوان عام الوزارة ويتكون من أربع وكالات وزارات منها وكالة الوزارة لشئون الرقابة السياحية وتتكون من الادارة العامة للرقابة على المطارات والموانى وثلاث ادارات عامة أخرى ، ولما كان مفهوم الوحدات المنشأة حديثا التى نصت المادة ٢٣ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ على استثناء الترقيةفيها من قيد السنة هي الوحدات التى لها كيان ذاتى فتستقل بدرجاتها وينتظم العاملون بها فى أقدمية واحدة من حيث الترقية وهذا المفهوم يتمشى مع أحكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ اذ استعمل عبارة « المصالح المنشأة حديثا وأكده القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ اذ نص فى مادته الثانية على أن يقصد بالوحدة أ — كل وزارة أو مصلحة أو جهاز يكون له موازنة خاصة بالوظائف ب — كل وحدة من وحدات الادارة المحلية جـ — الهيئة العامة ، ولما كان الثابت من القرار الجمهورى رقم ١٤٤١ لسنة ١٩٦٧ أن وزارة السياحة قد انشئت فى سنة ١٩٦٥ وأن وكالة الوزارة لشئون الرقابة السياحية والادارة العامة للرقابة على المطارات والموانى اللتين انشأهما القرار الجمهورى رقم ٢٣٣٥ لسنة ١٩٦٧ تندرجان ضمن فروع ديوان عام الوزارة فليس لأى منهما كيان ذاتى ولا تستقل بدرجاتها بحيث ينتظم العاملون بها فى أقدمية منفصلة عن اقرانهم فى الديوان العام ومن ثم لايصدق عليهما وصف الوحدات المنشأة حديثا فى مفهوم المادة ٢٣ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ وبالتالى تخضع ترقية الموظف المنقول اليهما لشرط النصاب الزمنى المنصوص عليه فى تلك المادة .

(طعن رقم ٥٤ لسنة ١٧ ق — جلسة ١٩٧٥/٥/٤)

تاسعا : حظر ترقية المنقول قبل مضى سنة على نقله ، لايسرى على النقل الى درجة جديدة منشأة بالميزانية :

قاعـــدة رقم (٢١٤)

المبـــــدأ :

المادة ٤٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة ــ نصها على عدم جواز النظر فى ترقية الموظف المنقول الا بعد مضى سنة على نقله ــ عدم سريان هذا القيد اذا نقل المـوظف على درجة جديدة انشئت فى الميزانية ــ أساس ذلـك ــ مثال : بالنسبـة لموظفى خطة ترتيب الوظائف المنقولين الى ديوان الموظفين •

ملخص الفتوى :

أن المادة ٤٧ من القانون رقـم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظـام موظفى الدولة نصت على أنه « يجوز نقل الموظف من ادارة الى أخرى ويجوز نقله من مصلحة أو وزارة الى مصلحة أو وزارة أخرى اذا كان النقل لايفوت عليه دوره فى الترقية بالأقدمية أو كان بناء على طلبه •

ومع ذلك لا يجوز النظر فى ترقية الموظف المنقول من وزارة أو مصلحة الى وزارة أو مصلحة أخرى الا بعد مضى سنة على الأقل من تاريخ نقله مالم تكن الترقية فى نسبة الاختيار أو فى درجات المصـالح المنشأة حديثا » ويستفاد من هذا النص أن المشرع وضع قيدا عـلى ترقية الموظف المنقول نقلا عاديا لحكمة هى منع التحايل عن طـريق النقل لايثار الموظف المنقول بترقيته فى الجهة المنقول اليها فى نسـبة الأقدمية • ومن ثم فان النقل الذى يرد عليه قيد السنة لا ينصرف الا الى نقل الموظف نقلا عاديا ، أما اذا أنشئت درجة جديدة فى ميـزانية المصلحة وكان نقل الموظف على هذه الدرجة لضرورة اقتضتها المصلحة العامة تنظيما للأوضاع المصلحية فلا محل لأعمال القيد الذى أوردته الفقرة الثانية من المادة ٤٧ المشار اليها ذلك لأن نقل الموظف فى هـذه

الحالة اقتضاه تنظيم الأوضاع حسب مقتضيات الصالح العام بما تنتفى معه شبهة التحايل لايثار الموظف المنقول بالترقية فى الجهة المنقول اليها من ناحية ولأنه لا يجوز أن يضار الموظف المنقول بهذا النقل الذى كان لدواعى المصلحة العامة •

ويبين من استعراض وقائع الموضوع المعروض أن لجنة الرقابة على المالية العامة برئاسة السيد وزير الدولة لشئون التخطيط القومى أصدرت بجلسة ١٤ من مارس سنة ١٩٥٧ قرارا بانشاء خطة ترتيب الوظائف المدنية • وأنه على أثر ذلك أصدر السيد رئيس ديوان الموظفين القرار رقم ٦٩ لسنة ١٩٥٧ عين فيه مديرا لمشروع خطة ترتيب الوظائف المعتمدة ومديرا مساعدا له وأوكل اليهما آختبار الموظفين الذين تعهد اليهم مهمة الترتيب واعدادهم لهذا الغرض وتدريبهم على الوسائل اللازمة لتنفيذ برنامج الخطة • ويبين القرار طريقة تكوين هيئة العمل فى هذا المشروع بأن يندب الموظفون الذين يقع عليهم الاختيار بالاتفاق مع الجهات التابعين لها • وعين القرار بلدية القاهرة مكانا تبدأ فيه تنفيذ خطة الترتيب كلها بمراحلها الثلاثة ، اما باقى الوزارات والمصالح فتطبق فيها المرحلة الأولى من الخطة بحيث يتم الأمران معا فى الزمن المحدد للمرحلة الأولى وهى ستة شهور من أول ابريل سنة ١٩٥٧ وبذلك يكون قد توافر حقل تجريبى وميدانى للتدريب العملى ونموذج لنتائج قبل البدأ فى المرحلة الثانية من الخطة • وصدر قرار رئيس الجمهورية رقم ١٦٦٣ لسنة ١٩٦٠ بشأن مسئولية وتشكيل ديوان الموظفين وجاء فى مذكرته الايضاحية أنه « أعيد تقدير الموظف بالنسبة الى الديوان ودوره فى الجهاز الادارى باجراء بحث شامل لأهدافه ووسائله الحالية فى تنفيذ الأعمال واعادة تنظيمه بما ييسر للديوان أداء رسالته على خير وجه لمواجهة التنمية والمشروعات التى يتم رسمها فى جميع انحاء الجمهورية • وقد روعى فى التنظيم الجديد للديوان أن يرتكز على ابراز أهمية التخطيط والبرامج الادارية لكافة الجوانب المتصلة بشئون التوظف ووضع القواعد والمعايير ومعدلاتها التى تغطى جميع الوجهات الفنية من اختيار الموظفين وتعيينهم ووضع معدلات الأداء لتقويم العمل وللتدريب وتقويم الموظفين •

وصدر بعد ذلك قرار رئيس الجمهورية رقم ٨٣٤ لسنة ١٩٦١ بانشاء بعض الوظائف فى ميزانية ديوان الموظفين ونص فى مذكرته الايضاحية على أن الأمر بالنسبة الى الوظائف المقترح انشاؤها للادارة العامة للتنظيم وترتيب الوظائف يستلزم شغلها بالموظفين المنتدبين من الوزارات والمصالح منذ سنة ١٩٥٧ نظرا لأنهم اختبروا اختبارا خاصا ودربوا على العمل واكتسبوا خبرة خلال مدة قيامهم بهذه العملية فى السنوات الماضية ٠

وظاهر من سياق الوقائع المتقدم بيانها أن منظمة التحايل منتفية بصورة لا تحتمل الجدل ومن ثم لايكون هناك محل لأعمال شرط السنة المنصوص عليه فى الفقرة الثانية من المادة ٤٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ٠

(فتوى ١٢٢ فى ١٣/٢/١٩٦٢)

عاشرا : قيد الا يفوت النقل على الموظف المنقول دوره فى الترقية بالاقدمية يسرى على النقل من كادر الى آخر :

قاعدة رقم (٢١٥)

المبدأ :

المادة ٤١ من نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ — تقييدها نقل العامل من وزارة أو من مصلحة أو محافظة أو مؤسسة أو هيئة الى أخرى بقيد الا يفوت النقل عليه دوره فى الترقية بالأقدمية — وجوب التزام هذا القيد أيضا فى حالة النقل من كادر الى آخر — أساس ذلك — النقل فى حالة الترقيةبالاختيار — شرطه أن يصدر بباعث من المصلحة العامة — صورة لاساءة استعمال السلطة فى هذا الخصوص ٠

ملخص الحكم :

أنه ولئن كان يجوز للادارة طبقا لنص المادة ٤١ من القانون رقم

٤٦ لسنة ١٩٦٤ بشأن نظام العاملين المدنيين بالدولة نقل العامل من وزارة أو مصلحة أو محافظة الى أخرى أو من مؤسسة أو هيئة الى أخرى اذا كان هذا النقل لا يفوت على العامل دوره فى الترقية بالأقدمية أو كان بناء على طلبه ، فان النقل من الكادر الادارى الى الكادر الفنى العالى أو العكس وأن كان نقلا نوعيا لتغاير طبيعة العمل فى كل منهما — كما قرر الحكم المطعون فيه — الا أن الحكمة التى حدت بالمشرع الى تقرير الحكم الذى أورده نص المادة ٤١ سالف الذكر متوافر فى هذا النوع من النقل أيضا ، ومن ثم فان جهة الادارة تتقيد فيه بدواعى المصلحة العامة ومصلحة الموظف جميعا ، مما يتعين معه الاستهداء بحكم المادة ٤١ سالفة الذكر وبما أورده من قيود ٠

ومن حيث أنه بالنسبة الى ما يثيره الطعن من أن الترقية التى تمت بمقتضى القرار المطعون فيه كانت بالاختيار وشرط عدم النقل فى المادة ٤١ سالفة الذكر منوط بالتخطى فى الأقدمية المطلقة ، ولئن كان القيد الذى أورده حكم هذه المادة — والذى جاء مرددا لحكم المادة ٤٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة الملغى — هو استثناء من الأصل العام الذى يجيز النقل كما يجيز ترقية الموظف المنقول وفقا للقواعد العامة مما يتعين تفسيره فى حدود الحكمة التشريعية التى قام عليها وهى منع التحايل لايثار الموظف المنقول بترقيته فى الجهة المنقول اليها فى نسبة الأقدمية وحرمان من كان يصيبه الدور فى الترقية لولا مزاحمة المنقول له فى فرصة الترقية فيحجبه بحكم أقدميته : الأمر الذى يفهم منه أن القيد الذى أورده الحكم المتقدم وحظر به النقل هو الذى يفوت على العامل دوره فى الترقية بالأقدمية لئن كان هذا هو مايفهم من القيد الا أنه سبق لهذه المحكمة أن قضت أنه مما يجب التنبيه اليه أنه ليس معنى ذلك أن النقل يصح دائما اذا كانت الترقية بالاختيار بل يجوز ابطالها فى هذه الحالة كذلك اذا صدرت بباعث من اساءة استعمال السلطة ٠

ومن حيث أن عيب الانحراف بالسلطة يعتبر ملازما للسلطة التقديرية الممنوحة لجهة الادارة فى حدود ماتمليه مقتضيات الصالح العام تحقيقا لحسن سير المرافق العامة على سند من توخى العدالة

الادارية بالنسبة لعمالها والقائمين عليها • وبهذه المثابة فانه يتعين أن تمارسها بمعيار موضوعى يتفق وروح القانون ، الأمر الذى يطوع للقضاء الادارى تحرى بواعث العمل وملابساته وأسبابه وفرض رقابته على كل ذلك للوقوف على الهدف الحقيقى الذى تنشده الجهة الادارية من قرارها وما اذا كان حقا قد رمت به وجه المصلحة العامة أم تنكبت السبيل وانحرفت به عن الغاية ، كما أنه غنى عن البيان أنه اذا ما أفصحت الادارة عن أسباب قرارها فان للمحكمة تحرى صحة هذه الأسباب والتأكد من أنها تنتج حقيقة النتائج المنشودة وأنها مستخلصة استخلاصا سائغا من أصول تنتجها واقعا وقانونا •

ومن حيث أنه بالرجوع الى الأوراق يبين أنه خلت ثلاث درجات (ثانية) بالكادر الادارى بديوان عام وزارة الاقتصاد فقررت لجنة شئون العاملين بالوزارة بتاريخ ٢٦ من ديسمبر سنة ١٩٦٥ بمحضرها المعتمد من الوزير بتاريخ ٢٨ من ديسمبر سنة ١٩٦٥ نقل كل من المطعون ضده والسيد / ••••• من الكادر الادارى الى الكادر العالى ونقل كل من السيدين / ••••• مكانهما من الكادر العالى الى الكادر الادارى وترقيتهما فى ذات الوقت وبذات القرار مع السيد / ••••• الذى كان أحدث من المدعى فى أقدمية الدرجة الثالثة بالكادر الادارى — الى الدرجات الثلاث (الثانية) الخالية بهذا الكادر وصدر بذلك القرار المطعون فيه رقم ٩٧٨ بتاريخ ٣ من يناير سنة ١٩٦٦ ، وقد جاء بمحضر لجنة شئون العاملين المشار اليه أنه روعى فى النقل المصلحة العامة التى يقتضيها حسن سير العمل ومناسبة المؤهل الحاصل عليه كل منهم • وأضافت الوزارة بكتابها المؤرخ ١٢ من أبريل سنة ١٩٧٢ ردا على استفسارات المحكمة أن مؤهل المدعى (شهادة العالمية من الأزهر) لا يتفق مع اشتراطات التأهيل المناسبة لشغل الوظيفة القيادية وأن المرقين يمتازون بحصولهم على المؤهلات المناسبة بالاضافة الى خبرتهم فى مجالات تخصصهم •

ومن حيث أن الواضح من الوقائع السابق تفصيلها أن الجهة الادارية ربطت بين اعتبارات الصالح العام وبين المعيار الذى اتخذته للمفاضلة بين المدعى وزملائه الذين نقلوا ورقوا على أساس الوظائف

التى رقوا اليها ومدى صلاحيتهم وقدراتهم على القيام بأعبائها بالنظر الى خبراتهم السابقة ومناسبة مؤهلاتهم ، فى حين أن الواضح من رد الوزارة على الدعوى أن المدعى كان يشغل بالكادر الادارى قبل النقل وظيفة وكيل مراقبة المحفوظات ، وشغل بعد النقل وظيفة كبيراخصائيين ثان ومعنى ذلك — تمشيا مع وجهة نظر الوزارة — أن المدعى وهو حاصل على العالمية من الأزهر لا يصلح للعمل بالكادر الادارى فى الوظيفة الأولى ولكنه يصلح للعمل بالكادر الفنى العالى فى الوظيفة الأخيرة وهى وظيفة قيادية وهو أمر لا يستقيم مع ما تتطلبه الوظيفة الرئيسية فى الكادر الفنى العالى من استعداد ونزعية خاصة فى المؤهلات ومن ثم تغدو حجة الوزارة فى هذا الشأن داحضة ، ويؤكد ذلك أن المؤهل الحاصل عليه زميل المدعى الذى كان تاليا فى أقدمية الدرجة الثالثة بالكادر الادارى وهو السيد / ••••• هذا المؤهل وهو (ليسانس الآداب) الذى يتماثل مع مؤهل المدعى ولا يفوقه لم يحل دون ترقيته الى الدرجة الثانية بالكادر الادارى فى القرار المطعون فيه : ويؤكد ذلك أيضا أن النقل فى حد ذاته لم يتخذ مظهرا جديا فالثابت من رد الوزارة بالكتاب المؤرخ ١٢ من أبريل سنة ١٩٧٢ أن الوظائف التى كان يتولاها الموظفون الذين نقلوا بالقرار المطعون فيه قبل النقل لم تتغير بصدور قرار النقل بل ظل كل منهم يشغل وظيفته السابقة مما يشعر بعدم جدية هذا النقل ويدل على ان هناك ارتباطاوثيقا بين نقل المرقين ممن نقلوا من الكادر الفنى العالى الى الكادر الادارى وترقيتهم فى ذات الوقت وبذات القرار وبذلك يظهر واضحا أن المعاصرة التى لازمت النقل والترقية كان الهدف منها اتاحة الفرصة لهؤلاء للترقية على الدرجات الخالية بالكادر الادارى ومن ثم فان المفاضلة التى أجرتها الوزارة بين المنقولين بالتبادل وجعلت أساسها المصلحة العامة لاتقوم على أساس سليم من الواقع وبالتالى يعد نقلا ساترا لترقية المطعون ضدهم • وتأسيسا على ذلك يكون النقل بهذه المثابة باطلا ويظل المدعى معتبرا قانونا فى الكادر الادارى كما يكون من حقه أن يتزاحم فى الترشيح فى الترقية بالاختيار على احدى الدرجات الثلاث التى كانت خالية بالكادر الادارى والتى تمت الترقية اليها بالقرار المطعون فيه •

(طعن رقم ١١٥٤ لسنة ١٤ ق — جلسة ١٩٧٢/٦/١١)

حادى عشر : المبعوث الذى ينقل تبعا لايفاده ببعثة على حساب الجهة المنقول اليها ، لا تجوز ترقيته فى تلك الجهة قبل مضى سنة على النقل :

قاعـدة رقم (٢١٦)

المبـــدأ :

المادة ٢٣ من القانـــون رقم ٤٦ لســـنة ١٩٦٤ ــ حظرهـا ترقيــة العامل المنقــول قبل مضى سنة على تاريخ نقله ــ اجازتهـا ذلك على سبيل الاستثناء فى أربع حالات محددة بنص المادة ــ ليس من هذه الحالات حالة المبعوث الذى ينقل تبعا لايفاده ببعثه على حساب الجهة المنقول اليها ــ عدم جواز ترقيتــه قبل مضى ســنة على تاريخ النقل أخذا بالأصل العام ٠

ملخص الفتوى :

ان الفقرة الثانية من المادة ٤٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة الملغى كانت تنص على أنه « ٠٠٠٠ لا يجوز النظر فى ترقية الموظف المنقــول من وزارة أو مصــلحة الى وزارة أو مصلحة أخرى الا بعد مضى سنة على الاقل من تاريخ نقله ما لم تكن الترقية فى نسبة الاختيار أو فى درجات المصالح المنشأة حديثا » ٠

وتنص المادة ٢٣ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ باصدار قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة على أنه « ٠٠٠٠ لا تجوز ترقية الموظف المنقول الا بعد مضى سنة على الأقل مالم تكن الترقية بالاختيار أو فى وظائف الوحدات المنشأة حديثا أو كان نقل العامل بسبب نقل وظيفته أو لم يكن من بين عمال الوحدة المنقول اليها العامل من يستوفى الشروط القانونية للترقية خلال هذه السنة » ٠

ويؤخذ من هذين النصين أن المشرع يضع قيدا على ترقية الموظف المنقول بحيث لا يجوز للجهة التى ينقل اليها ترقيته قبل مضى سنة من

تاريخ نقله وأنه جعل هذا الحظر أصلا عاما سواء فى القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ أو القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ المشار اليهما ، الا أنه أورد على ذلك استثنائين فى ظل القانون الأول رددهما فى القانون الثانى وأضاف اليهما استثنائين آخرين بحيث أصبح زوال هذا القيد فى القانون الجديد رهينا بتوفر احدى حالات أربع ، هى ان تكون الترقية بالاختيار أو الى وظيفة من وظائف الوحدات المنشأة حديثا ، أو ان يكون نقل العامل تبعا لنقل وظيفته ، أو الا يوجد بين عمال الوحدة المنقول اليها العامل من يستوفى الشروط القانونية للترقية خلال مدة سنة من تاريخ النقل •

ومجمل القول أن الأصل هو عدم جواز ترقية العامل قبل مضى سنة على تاريخ نقله ، وان الاستثناء هو جواز الترقية اذا تحققت فى شأن العامل حالة من الحالات المنصوص عليها فى المادتين ٤٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ و ٢٣ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ آنفى الذكر وهى الحالات التى عددها المشرع على سبيل الحصر ، ولما كان الاستثناء يفسر فى أضيق الحدود فلا يتوسع فيه ولا يقاس عليه ، وكان الحاق المبعوث بجهة غير تلك التى كان يعمل بها قبل ايفاده فى البعثة تنفيذا للالتزام المنصوص عليه فى المادة ٣١ من القانون رقم ١١٢ لسنة ١٩٥٩ بتنظيم شئون البعثات والاجازات الدراسية والمنح بالجمهورية العربية المتحدة التى تقضى بأن « يلتزم عضو البعثة أو الاجازة الدراسية أو المنحة بخدمة الجهة التى أوفدته أو أية جهة حكومية اخرى ترى الحاقه بها •••• » لا ينطوى على أى من الاستثناءات سالفة الذكر الواردة على سبيل الحصر ، فان هذا النقل يخضع — والحالة هذه — لقيد السنة المشار اليه ، ولا تجوز ترقية المبعوث قبل مضى سنة على تاريخ نقله ، ما لم يرتفع عنه هذا القيد بسبب قيام أحد هذه الاستثناءات المبررة لزواله •

لذلك انتهى الرأى الى أن المبعوثين الذين ينقلون من الجهات التى يعملون بها بسبب ايفادهم فى بعثات يخضعون فى خصوص الترقية لشرط السنة المنصوص عليه فى كل من المادة ٤٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ والمادة ٢٣ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ المشار

اليهما ، ومن ثم لاتجوز ترقيتهم قبل مضى سنة على تاريخ نقلهم ولو استوفوا شروط الترقية وذلك على الوجه المفصل فيما تقدم •

(ملف ٢١٨/٣/٨٦ — جلسة ١٩٦٦/٦/١)

ثانى عشر : قيد حظر ترقية الموظف المنقول قبل سنة من نقله لا يسرى على ترقية المنقول لكادر المخابرات العامة :

قاعـــدة رقم (٢١٧)

المبـــــدأ :

المدد المنصوص عليها فى المادة ٢٩ من القانون رقم ١٠٠ لسنة ١٩٧١ بنظام المخابرات العامة تعتبر من قبيل القيد الزمنى الواجب توافره لاجراء الترقية الى الفئة الاعلى — استصحاب الفرد المنقول الى فئة معينة فى كادر المخابرات اقدميته فى الدرجة المنقول منها بالتطبيق للمادة ٣٨ من القانون رقم ١٠٠ لسنة ١٩٧١ لا يغنى عن اشتراط استكماله القيد الزمنى اللازم للترقية — لا محل القول بحظر ترقية العامل المنقول لكادر المخابرات العامة قبل مضى سنة على تاريخ نقله — أساس ذلك ان القانون رقم ١٠٠ لسنة ١٩٧١ بنظام المخابرات العامة تناول احكام النقل فى تنظيم متكامل دون ان يورد قيد السنة المنصوص عليه فى المادة ١٦ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ فى شأن نظام العاملين المدنيين بالدولة ومن ثم فان أحكام النقل المنصوص عليها فى القانون رقم ١٠٠ لسنة ١٩٧١ وحدها هى الواجبة الاعمال •

ملخص الفتوى :

ان المادة ٢٩ من القانون رقم ١٠٠ لسنة ١٩٧١ بنظام المخابرات العامة تنص على أنه « مع مراعاة حكم المادة ٢١ تكون الترقيـــة الى وظيفة خالية من نوع الوظيفة التى يشغلها الفرد ، ولا تجوز الترقية قبل استيفاء المدة المقررة فى الجداول المرافقة لهذا القانون • وتكون الترقية الى الوظيفة التالية مبـــاشرة » • كما تنص المادة ٣١ على أن

« تكون الترقية الى وظائف المخابرات العامة بالاقدمية المطلقة فيما عدا الترقية من الفئة (ج) ممتازة وظائف مخابرات ومن الفئة الثالثة وظائف فنية وكتابية الى الفئات الأعلى فتكون بالاختيار للكفاية» وتقضى المادة ٣٨ من هذا القانون بأنه « يجوز نقل العاملين فى الحكومة أو الهيئات العامة أو المؤسسات أو الشركات التابعة لها الى احدى وظائف المخابرات العامة ، ويشترط موافقة الفرد كتابة على النقل وأن يكون قد سبقت اعارته أو ندبه الى المخابرات العامة لمدة لا تقل عن سنة وفى جميع الأحوال يكون النقل الى الفئة المعادلة للدرجة أو الرتبة العسكرية التى كان يشغلها الفرد وبذات أقدميته فيها » • وقد ورد فى الجدول المرفق بالقانون المشار اليه أن المدة المشترطة للترقية من الفئة (د ممتازة) الى الفئة (ج) هى : ثلاث سنوات فى الفئة (د الممتازة) أو ما يعادلها أو سبع سنوات فى الفئتين (د الممتازة ، د) أو تسع سنوات فى الفئات (د الممتازة) ، د ، هـ •

ومن حيث ان نص المادة ٢٩ من قانون المخابرات المشار اليه صريح فى عدم جواز الترقية قبل استيفاء المدد المقررة فى الجداول المرافقة له ، ومن ثم فان هذه المدد تعتبر من قبيل القيد الزمنى الواجب توافره لاجراء الترقية الى الفئة الأعلى ، وبالتالى فان الفرد المنقول الى فئة معينة فى كادر المخابرات وان كان يستصحب اقدميته فى الدرجة المنقول منها بالتطبيق للمادة ٣٨ سالفة الذكر الا أنه يتعين فى ذات الوقت أن يتوفر فى حقه الشرط الزمنى اللازم للترقية ذلك أن الأولوية فى ترتيب كشف الاقدمية لا تغنى عن ضرورة استكمال المدة التى شرطها المشرع • وبهذه المثابة فان عدم توفر شرط المدة اللازمة لجواز الترقية الى الفئة الأعلى فى الفرد الاقدم المنقول للمخابرات لايحول دون ترقية من يلونه فى اقدمية الفئة متى كانوا مستوفين شروط الترقية ومن بينها المدد المنوه عنها •

ومن حيث انه بالنسبة للقيد الزمنى الوارد بالمادة ١٦ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ فى شأن نظام العاملين المدنيين بالدولة الخاص بعدم جواز ترقية العامل المنقول قبل مضى سنة على نقله فانه طالما ان القانون رقم ١٠٠ لسنة ١٩٧١ بشأن المخابرات العامة قد تناول أحكام

النقل فى تنظيم متكامل تضمنته المواد من ٣٨ الى ٤١ دون أن يورد قيد السنة المنوه عنه لذلك فان هذه القواعد وحدها هى الواجبة الاعمال ، ومن ثم فلا محل للقول بحظر الترقية للعامل المنقول لكادر المخابـرات قبل مضى سنة على تاريخ نقله •

ومن أجل ذلك انتهى رأى الجمعية العمومية الى أنه أولا : عدم جواز ترقية نقيب القوات المسلحة المنقول فى الفئة د الممتازة الى الفئة التالية قبل استيفائه مدة الثلاث سنوات المقررة للترقية •

ثانيا : عدم تقيد الترقية فى فئات وظائف المخابرات العامة بقيد السنة الوارد فى المادة ١٦ من قانون العاملين المدنيين بالدولة •

(ملف ٢١٨/٦/٨٦ — جلسة ١٩٧٤/٦/٢٦)

ثالث عشر : من ينقل من المصانع الحربية لا يسرى عليه حظر ترقيـة المنقول فى الجهة المنقول اليها قبل مضى سنة من تاريخ النقـل :

قاعـدة رقم (٢١٨)

المبـــدأ :

المادة ٢/٤٧ من قانون نظام موظفى الدولة — عدم جواز النظر فى ترقية الموظف المنقول من مصلحة الى أخرى الا بعد مضى سنة من تاريخ نقله — مناط ذلك ان يكون النقل مما يجرى عليه حكم الفقـرة الأولى من المادة المذكورة — عدم انطباق حكم المادة ٤٧ بشطريها على من ينقل من المصانع الحربية الى مصلحة أخرى •

ملخص الحكم :

ما دام نقل المدعى لا يخضع لحكم الفقرة الأولى من المادة ٤٧ من قانون نظام موظفى الدولة فان ذلك يستتبع بحكم اللزوم عدم انطباق الفقرة الثانية من المادة المذكورة التى تقضى بعدم جواز النظر فى ترقية

الموظف المنقول من وزارة أو مصلحة الى وزارة أو مصلحة أخرى الابعد مضى سنة على الأقل من تاريخ نقله ما لم تكن الترقية فى نسبة الاختيار أو فى درجات المصالح المنشأة حديثا ٠

(طعن رقم ٨٦٦ لسنة ٤ ق — جلسة ١٩٥٩/٦/٦)

الفرع السادس

مالا يعد مانعا من موانع الترقية

أولا : الاعارة لا يجوز ان تكون مانعا من الترقية :

قاعـــدة رقم (٢١٩)

المبـــــدأ :

عدم جواز تخطى الاقدم وترقية الأحدث بالاختيار فى حالـــة تساويهما فى مرتبة الكفاية — عدم جواز تخطى الاقدم بسبب اعارته الى احدى الدول العربية — أساس ذلك ان مدة الاعارة تدخل ضـــمن مدة الخدمة ومن ثم يجب الا تحرم العامل من احد حقوقه الوظيفية ٠

ملخص الحكم :

ومن حيث ان الحكم المطعون فيه فيما اصاب الحق فيما انتهى اليه من بطـــلان القـــرار المطعـــون فيه فيما تضـــمنه من تخطى المـــدعى فى الترقية الى وظيفة مدير عام (الربط المالى ١٢٠٠/١٨٠٠) بمستوى الادارة العليا بوزارة الصحة للاسباب التى أوردها والتى تأخذ بها هذه المحكمة اذ لا مسوغ لهذا التخطى مادام ان كفاية المدعى على ما استظهرها الحكم بحق من واقع ملف خدمته وبمقارنة حالته الوظيفية من مختلف وجوهها بحالة زملائه العشرة التالين له فى ترتيب الأقدمية ليست دون كفاية أى منهم وما يؤيده ان الوزارة المذكورة لم تقل بذلك ولم تقدم شيئا سواء عند نظر الدعوى أو حتى مع تقرير الطعن يفيد أن أيا من هؤلاء يفوق المدعى فى شىء من جهة الكفاية مما يرجح ما قال به من انه لم يكن ثم من سبب يحمل عليه هذا التخطى الا أنه كان آنئذ

معارا الى المملكة العربية السعودية وهذا السبب لا يصلح لتبرير تخطيه لأن الاعارة لا تبخس المعار حقا من حقوقه الوظيفية فى جهة العمل الأصلية بما فى ذلك حقه فى الترقية عند استحقاقه لها وفقا للقواعد العامة فيها بحكم سبقه فى الأقدمية مع تساويه فى الكفاية مع زملائه المرشحين لها اذ الاعارة تدخل مدتها بحكم القانون فى مدة الخدمة ولا أدل على أن هذا السبب غير المبرر قانونا للتخطى كان هو ما لاحظه القرار المطعون فيه من أنه رقى الى هذه الوظيفة فى ١٩٧٥/١/١٦ بعد عودته من الاعارة وذلك بالقرار رقم ٦ لسنة ١٩٧٥ وقد سبق صدور هذا القرار توصية مفوض الدولة لوزارة الصحة الصادرة فى ٢٠ من فبراير سنة ١٩٧٤ بسحب القرار المطعون فيه فيما تضمنه من تخطى المدعى فى الترقية الى وظيفة مدير عام وموافقة وكيل وزارة الصحة على هذه التوصية فى ٥ من مارس سنة ١٩٧٤ كما أن الجهة الطاعنة لم تبين ان أيا من رؤساء المدعى قد أبدى شيئا ينال من سلامة الوقائع التى حصلها الحكم أو صحة ما استخلصه منها من ثبوت كفاية المدعى وتساويه فى القليل مع زملائه المذكورين التالين له فى الاقدمية فى مرتبة الكفاية ومن ثم يجب عملا بما تقضى به المادة ١٥ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ التقيد بالاقدمية وهذا ليس الا تقريرا لما جرى عليه قضاء المحكمة الادارية العليا من أن الترقية بالاختيار تجد حدها الطبيعى فى هذا المبدأ العادل وهو أنه لا يجوز تخطى الاقدم الى الأحدث الا اذا كان هذا الأخير أكفأ أو عند التساوى فى الكفاية فيجب ترقية الاقدم وبغير ذلك تكون الترقية عرضة للتحكم والأهواء فاذا خالف القرار الادارى ذلك كان مخالفا للقانون وهذا المبدأ العادل يسرى حتى بالنسبة الى الموظفين الذين لا يخضعون لنظام التقارير السنوية فيجب اتباعه عند الترقية الى الوظائف العليا اذ أن المشارع وان جعل ولاية الترقية اليها اختيارية للادارة وجعل لها تقدير ملاءمتها ووزن مناسبتها فيجوز لها ان تجريها على أساس الأقدمية اذا توفرت الصلاحية فى صاحب الدور ويجوز لها ان تجريها بالمفاضلة بين المرشحين فترقى الأحدث ان كان ظاهر الكفاية على من قبله بما يجعله متميزا عليه وأقدر على شغل الوظائف الكبرى خدمة للمصلحة العامة الا أن تصرفها على هذا النحو لا يصح الا اذا خلا من سوء استعمال السلطة وبشرط انه عند التساوى فى درجة الكفاية بين المرشحين تكون الترقية بينهم

بالأقدمية وهذا المبدأ العادل هو ما استند اليه الحكم المطعـــون فيـــه وطبقه على واقع الدعوى تطبيقا صحيحا أزاء ما يتبين من أن من تخطوا المدعى وهم تالون له فى ترتيب الأقدمية وفى التخرج وفى شغل الوظائف الرياسية وسائر العناصر الواجب مراعاتها عند اجراء المفاضلة لا يعلون عليه فى مرتبة الكفاية واذ رقى المدعى على ما سلف الى الدرجة ذاتها من بعد فقد اقتصرت مصلحته كما انتهت الى ذلك طلباته فى الـــدعوى الى ارجاع أقدميته فيها الى تاريخ القرار المطعون فيه ومن حقه ان يجاب الى ذلك على ما قضى به الحكم ومن أجل ذلك يتعين تأييده •

ومن حيث انه لما سبق يكون الطعن فى غير محله فيتعين لذلك رفضه والزام الطاعنة المصروفات •

(طعن رقم ٥٩٥ لسنة ٢٢ ق — جلسة ١٩٨٠/٦/١)

قاعـــدة رقم (٢٢٠)

المبـــــدأ :

الاعارة — ليست من بين موانع الترقية المقررة قانونا — الاستناد الى هذا السبب للتخطى فى الترقية — امر غير جـــائز قانونـــا ويعيب القرار ويوصمه بعيب عدم المشروعية واجب الالغاء •

ملخص الحكم :

تنص المادة ١٥ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ بنظام العاملين المدنيين بالدولة والذى صدر القرار المطعـــون فيـــه — فى ظل العمل بأحكامه ينص على أنه « ••• وتكون الترقية الى الوظائف التى يبـــدأ ربطها بمبلغ ٨٧٦ ج سنويا وما يعلوها من وظائف بالاختيار ويشترط للترقية أن يكون العامل من بين الحاصلين على تقدير ممتاز فى السنتين الاخيرتين ثم من بين الحاصلين على تقدير جيد مع التقيد بالاقدمية فى ذات مرتبة الكفاية ، وبالنسبة لشاغلى الوظائف التى يبدأ ربطها بمبلغ ٨٧٦ ج سنويا وما يعلوها يستهدف فى تحديد مرتبة كفايتهم عند الترقية بما ورد بملف خدمتهم وما يبديه الرؤساء عنهم ••• » •

ومفاد ذلك أن الترقية بالاختيار مناطها الجـــدارة مع مراعـــاة الاقدمية • وأن الاصل بالنسبة الى العاملين غير الخاضـــعين لنظـــام

التقارير السنوية هو أن تقدر الجهة الادارية كفاية هؤلاء العـــاملين ومدى صلاحيتهم للترقية بما لا معقب عليهـــا طالما خلا تقـــديرها من مجاوزة حدود الصـــالح العام والانحراف بالســـلطة الا أنه يجب أن يستمد تقدير الجهة الادارية من اصول ثابتـــة بالاوراق وأن تجـــرى مفاضلة حقيقية وجادة بين العاملين ؛ وكل اولئك يخضع لرقابة القضاء الادارى ، كما أنه اذا ماافصحت الجهة الادارية عن أسباب تخطى من لم تصادفه الترقية بالاختيار فان هذه الاسباب لا تخضع لرقابة المشروعية التى يسلطها القضاء الادارى على القرارات الادارية .

ولما كانت الجهة الادارية قد اقامت قرارها فى تخطى المـــدعى فى أنه كان معارا للعمل بجامعة الملك عبد العزيز بالمملكة العربية السعودية وقت صدور القرار استنادا الى الضوابط التى وضعتها استنادا للفقرة الاخيرة من المادة ١٥ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ والذى جاء بهذه الضوابط — يستبعد من الترقية الى وظيفة مدير عام كل من كان بعيدا عن مجال العمل بالمصلحة بأن يكون معارا أو منتدبا كل الوقت لجهـــة أخرى خارج وزارة المالية .

ذلك أنه ولئن كانت هذه الفقرة تجيز للسلطة المختصة اضـــافة ضوابط ومعايير للترقية بالاختيار بحسب ظروف وطبيعة نشـــاط كل وحدة الا أنه لا يجوز أن تتعارض هذه الضوابط والمعايير مع أحـــكام الترقية بالاختيار المنصوص عليها بتلك المادة بحيث تهدر قاعدة الترقية بالاختيار التى تضمنتها وهى الكفاية مع مراعاة الاقدمية .

فضوابط الاختيار ينبغى أن تلتزم حدود الحق اذا ما توافرت مقوماته بحيث لا تنقلب ستارا على الحق يطويه ويهدره لانه فى حالة اتمام ذلك فان الضابط يصبح مانعا من موانع الترقية المقررة قانونا .

ومن حيث أنه ترتيبا على ما تقدم واذ صدر القرار المطعون فيه متضمنا تخطى المدعى فى الترقية لوظيفة مدير عام من الفئـــة الاولى ذات الربط المالى ١٢٠٠/١٨٠٠ جنيها سنويا بمســـتوى الادارة العليا استنادا لكونه معارا وقت صدور القرار المطعون فيه فأن هذا القرار يكون مجافيا القانون حقيقا بالالغاء . ولما كان الحكم المطعون فيه قد

قضى بغير هذا النظر فانه يكون مخالفا للقانون فى تأويله وتطبيقه بما يتعين معه الحكم بالغائه .

(طعن رقم ٤٣٥ لسنة ٢٧ ق — جلسة ١٩٨٣/٢/٢٧)

قاعــدة رقم (٢٢١)

المبــــدأ :

العــامل المعــار لا تنقطع صــلته بالجهــة المعيرة — مقتضى ذلك الاحتفــاظ له بكافة مميزات الوظيفــة التى كان يشــغلها ومنها الترقية اذا ما استوفى شروطها اذ أن الاعارة لاتحول دون الترقية .

ملخص الحكم :

ومن حيث أن المادة ٣١ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ سالف الذكر قد نصت على أنه « عند اعارة احد العاملين تبقى وظيفته خاليــة ويجوز فى حالة الضرورة شغلها بطريق التعيين أو الترقية ... وعنــد عودة العامل يشغل وظيفته الاصلية اذا كانت خالية أو أى وظيفــة خالية من فئته أو يبقى فى وظيفته الاصلية وبصفة شخصية عــلى أن تسوى حالته فى أول وظيفة تخلو من نفس الفئة وفى جميع الاحــوال يحتفظ له بكافة مميزات الوظيفة التى كان يشغلها » ، والمستفاد من هذا النص ان العامل المعار لاتنقطع صلته بالجهة المعيرة وانما هــو يعمل فقط فى الجهة المستعيرة ومقتضى ذلك الاحتفاظ له بكافــة مميــزات الوظيفة التى كان يشغلها ومنها الترقية بمعنى أن العامل المعار الذى يحل عليه الدور فى الترقية يرقى الى الفئة الاعلى ولاتحول الاعــارة دون الترقية التى يمكن اجراؤها اذا ماتوفرت شروطها ولايكون لترقية العامل المعار اثر على الاعارة .

ومن حيث أن الثابت من الاوراق أن كلا من المدعى والمطعــون ضده قد استوفى شرائط الترقية الى الفئة الاولى فكلاهما يحمل مؤهلا عاليا اذ حصل المدعى على بكالوريوس الصيدلة سنة ١٩٥٤ وحصــل المطعون ضده على بكالوريوس الطب سنة ١٩٥٥ واضاف المدعى الى

مؤهله العالى دبلوم تخصص صيدلية سنة ١٩٦٠ ودبلوم ادارة أعمال سنة ١٩٦٧ — ودبلوم تسويق سنة ١٩٧٥ ولم تنكر الجهة الادارية على المدعى مساواته فى الكفاية مع المطعون ضده ولما كان المدعى يسبق المطعون على ترقيته فى أقدميته بالفئة الثانية حيث رقى المدعى الى تلك الفئة فى ٩ من فبراير سنة ١٩٧١ بينما رقى اليها المطعون ضده فى ١٢ من مايو سنة ١٩٧١ لما كان ذلك وطبقا لما سلف بيانه من ضوابط تحكم الترقية بالاختيار الى الوظائف العليا يكون المدعى احق بالترقبة الى الفئة الاولى بالقرار المطعون فيه من المطعون على ترقيته وبالتالى يكون القرار المطعون فيه وقد فضل المطعون ضده على المدعى فى الترقبة الى هذه الفئة قد صدر على خلاف صحيح حكم القانون وعلى غير مقتضاه ٠

(طعنى رقمى ١١٨٠ ، ١١٨٢ لسنة ٢٥ق — جلسة ١٩٨١/١/٢٥)

قاعدة رقم (٢٢٢)

المبـدأ :

عدم جواز تخطى المعار أو من كان باجازة خاصة بدون مرتب عند الترقية بالاختيار — أساس ذلك — أن صلة العامل بالوظيفة لا تنقطع خلال الاجازات أيا كان نوعها — ما جاء بنص المادة ٣٧ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ المعدلة بالقانون رقم ١٠٨ لسنة ١٩٨١ يقتصر على الترقية الى الوظائف العليا دون غيرها ويتعلق بالمعار فقط تطبيق — الشرط الوارد بالقواعد التى وضعتها وزارة العدل للترقية بالاختيار والذى مفاده عدم الاعارة أو عدم الحصول على أجازة بدون مرتب لمدة تزيد عن سنة شرط مخالف للقانون ٠

ملخص الفتوى :

أن القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين المدنيين بالدولة المعدل بالقانون رقم ١٠٨ لسنة ١٩٨١ قضى فى المادة ٣٧ بأن تكون الترقية الى الوظائف العليا بالاختيار وأن تجرى الترقية الى الوظائف الأخرى بالأقدمية وبالاختيار فى حدود نسب معينة نص عليها الجدول

رقم ١ المرفق بالقانون • وأجاز فى المادة ٥٨ اعارة العامل للعمل فى الداخل والخارج واعتد بهذه الاعارة عند منح العلاوات والترقية ونص فى الفقرة الأخيرة من تلك المادة على أنه (ومع ذلك لايجوز فى غير حالات الاعارة التى تقتضيها مصلحة قومية عليا يقدرها رئيس مجلس الوزراء ترقية العامل الى درجات الوظائف العليا الا بعد عودته من الاعارة ••••) •

كما أوجب هذا القانون فى المادة ٦٩ منح العامل أو العاملة أجازة خاصة بدون مرتب لمرافقة الزوج المسافر الى الخارج بشرط حددها وأجاز منح أجازة خاصة بدون مرتب لغير ذلك من الأسباب وأوجب كذلك فى المادة ٧٠ منح العاملة أجازة بدون مرتب لرعاية الطفل •

وحاصل ما تقدم أن المشرع حدد الاسس التى يجب بناء عليها اجراء الترقيات وفقا لاحكام القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ فحصرها فى الأقدمية القائمة على مدة قدم العامل وترتيبه فيما بين زملائه والاختبار القائم على كفاءة العامل وأوجب المشرع كأصل عام وبنص صريح الأقدمية القائمة على مدة قدم العامل وترتيبه فيما بين زملائه والاختيار واستثناء من ذلك منع ترقية المعار الى الوظائف العليا التى تشمل المدير العام ووكيل الوزارة والوكيل الأول ، ومن ثم فان هذا الاستثناء يقتصر على تلك الوظائف وحدها فلا يمتد الى الوظائف الأدنى ، وكذلك فانه لما كانت صفة العامل بالوظيفة لاتنقطع خلال الاجازات أيا كان نوعها فانه لا يجوز حرمان العامل من الترقية بالأقدمية أو الاختيار لمجرد كونه بأجازة خاصة بدون مرتب طالما توافرت فيه شروط الترقية وفقا لأحكام القانون ، وبناء على ذلك يكون شرط عدم الاعارة أو عدم الحصول على أجازة بدون مرتب لمدة تزيد على سنة الذى تضمنته القواعد التى وضعتها وزارة العدل للترقية بالاختيار شرطا مخالفا للقانون الأمر الذى يوصمه بعدم الشرعية •

ولما كانت الوزارة قد قررت سحب القرار الصادر بالترقية الى وظيفة رئيس قسم من الدرجة الثانية التخصصية لتخطيها العاملة المعروضة حالتها بسبب عدم توافر الشرط سالف الذكر فى شأنها فان تنفيذ قرار السحب يقتضى سحب ترقية من هو أحدث منها ممن شملهم

قرار الترقية من مقارنتها به على أساس الكفاءة وحدها •

لذلك انتهت الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع الى عدم جواز تخطى المعار ومن كان بأجازة خاصة بدون مرتب عند الترقية بالاختيار وأن حكم عدم جواز الترقية المنصوص عليه بالمادة ٣٧ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ يتعلق بالمعار فقط ويقتصر على الترقية الى الوظائف العليا دون غيرها •

(ملف ٥٩٤/٣/٨٦ — جلسة ١٩٨٢/٦/٢)

ثانيا : الاجازة بدون مرتب لا يجوز ان تكون مانعا من الترقية :

قاعـدة رقم (٢٢٣)

المبـــدأ :

الترقية بالاختيار تتم على أساس درجة الكفاية المستقاة من التقارير السنوية وغيرها من العناصر — تقدير الكفاية فى حالة حصول العامل على اجازة بدون مرتب — لا يصح غمط العامل حقه فى الترشيح للترقية بسبب استعماله رخصة اقامها له القانون — جواز الاسترشاد بالتقارير السابقة على الاجازة وما وصل اليه من مزايا وصفات وما كسبه من خبرة ودراية على مدى حياته الوظيفية وما يتجمع لدى الادارة عن ماضيه وحاضره •

ملخص الحكم :

ان الثابت من الاطلاع على الأوراق ان المطعون ضدها عينت فى الهيئة العامة لمرفق مياه القاهرة ابتداء كمساعدة أمين مخزن عمومى تحت الاختبار لمدة ستة أشهر اعتبارا من يوم أول يناير سنة ١٩٥٨ وألحقت بالسكرتارية القضائية ثم جدد عقد استخدامها لمدة ستة أشهر أخرى ثم ثبتت اعتبارا من أول يناير سنة ١٩٥٩ بأجر يومى مقداره واحد وثلاثين قرشا وبتاريخ ٩ يونية سنة ١٩٥٩ صدر قرار مدير عام المرفق رقم ٣٢٢ م بتعيينها هى وزملائها المطعون فى ترقيتهم السادة /••••

•••• •••• •••• فى وظائف كتبة بالفئة ١٢٠/٥٤٠ جنيه سنويا و •••• •••• •••• فى وظائف كتبة بالفئة ١٢٠/٥٤٠ جنيه سنويا بأول مربوطها لمدة سنة تحت الاختبار ابتداء من أول يونية سنة ١٩٥٩ وذلك بناء على قرار مجلس الادارة بجلسته المنعقدة يوم ٢٥/٥/١٩٥٩ وبتاريخ ٣١/١٢/١٩٥٩ صدر قرار مجلس الادارة بترقية المطعون ضدها الى وظيفة مفتش فى الفئة ١٨٠ / ٥٤٠ جنيها سنويا اعتبارا من اول يناير سنة ١٩٦٠ وقد شمل هذا القرار السيد •••• •••• والسيد / •••• •••• على التوالى بعد المطعون ضدها أما السيدة / ••• ••• والسيد / ••• ••• فقد رقيا الى وظيفة مفتش فى الفئة المذكورة اعتبارا من أول يناير سنة ١٩٦١ ومن ثم تكون المطعون ضدها سابقة فى ترتيب الأقدمية فى وظيفة مفتش على زملائها الأربعة السالفى الذكر •

ومن حيث ان المطعون ضدها وقد كانت قائمة باجازة لمرافقة زوجها المعار للحكومة الليبية فقد كان أول تقرير سنوى عن درجة كفايتها هو التقرير الذى وضع عن سنة ١٩٥٩ بدرجة ممتاز وكان التقرير الثانى هو التقرير الذى وضع عن سنة ١٩٦٠ وكان بدرجة جيد وبعد ذلك قامت باجازة من أول مايو سنة ١٩٦١ الى آخر ديسمبر سنة ١٩٦٢ بترخيص من مجلس الادارة ثم تسلمت العمل فى أول يناير سنة ١٩٦٣ وزاولته حتى آخر يولية سنة ١٩٦٣ ثم قامت باجازة لمدة عامين آخرين وفى هذه الاثناء صدر القراران المطعون فيهما أما زملاؤها الأربعة الذين رقوا بالقرارين المطعون فيهما الى وظيفة وكيل ادارة فقد حصل جميعهم على تقدير بدرجة ممتاز عن كل من السنوات ١٩٦١ ، ١٩٦٢ ، ١٩٦٣ وذلك فيما عدا السيدة / •••• •••• فقد حصلت على تقرير بدرجة جيد عن كل من سنة ١٩٦١ ، ١٩٦٢ وعلى تقرير بدرجة ممتاز عن سنة ١٩٦٣ ويخلص من ذلك أن كلا من المطعون فى ترقيتهم قد حصل على تقدير كفاية بدرجة ممتاز عن العامين السابقين لصدور قرار ترقيته فيما عدا السيدة •••• فقد حصلت على تقرير بدرجة جيد عن سنة ١٩٦٢ وعلى تقرير بدرجة ممتاز عن سنة ١٩٦٣ •

ومن حيث أنه جاء فى محضر اجتماع لجنة شئون الموظفين فى ٥

من ديسمبر سنة ١٩٦٣ أن اللجنة أطلعت على توصيات اللجنة المشكلة من أعضاء مجلس الادارة وأنه تطبيقا لهذه التوصيات قررت اللجنة ترقية المفتشين المبين أسميهما فى المحضر — وهما ٠٠٠٠ و ٠٠٠٠ الى وظيفة وكيل قلم فى الفئة ٣٦٠/٦٠٠ سنويا بالأقدمية المطلقة مع مراعاة شرط انقضاء المدة الزمنية المقررة وأن اللجنة تسترعى النظر الى أن السيدة / ٠٠٠ ٠٠٠ لم يقدم عنها تقرير سرى فى السنوات الثلاث الماضية وذلك لحصولها على أجازة بدون مرتب لترافق زوجها المعار الى حكومة ليبيا وبذلك فقد استبعدتها اللجنة من الترقية لعدم الصلاحية وبناء على ذلك صدر القرار الأول المطعون فيه وهو القرار رقم ٣٥ م المؤرخ فى ١٣/١/١٩٦٤ بترقية السيدين ٠٠٠٠ و ٠٠٠٠ الى وظيفة وكيل ادارة فى الفئة ٣٦٠/٦٠٠ جنيه سنويا ، وكذلك فقد جاء فى محضر اجتماع لجنة شئون الموظفين فى ٦ من فبراير سنة ١٩٦٤ أن اللجنة استعرضت أسماء الصالحين للترقية الى وظيفة وكيل قلم فى الفئة ٣٦٠/٦٠٠ جنيه سنويا وقررت ترقية كل من السيدة / ٠٠٠٠ ٠٠٠٠ بالأقدمية المطلقة ودرجة الكفاية ، وبناء على ذلك صدر القرار التالى المطعون فيه وهو القرار رقم ١٨٤ م المؤرخ فى ٢٦/٤/١٩٦٤ بترقية المذكورين الى وظيفة وكيل ادارة فى الفئة ٣٦٠/٦٠٠ جنيه سنويا .

وحيث انه وان كان قد ورد فى محضر لجنة شئون الموظفين المؤرخ فى ٥ من ديسمبر سنة ١٩٦٣ ان الترشيح للترقية قد تم على أساس الأقدمية الا أن الواضح أن اجراء الترقية بالأقدمية كان مرده الى أن المرشحين للترقية كانوا متساوين فى درجة الكفاية المستقاة من تقاريرهم السنوية ومن توصيات اللجنة المشكلة من أعضاء مجلس ادارة الهيئة ، وبالتالى فان القرار الأول المطعون فيه يكون قد أجرى الترقية على أساس الاختيار للكفاية ، كذلك فانه فيما يختص بالترقيات موضوع القرار الثانى المطعون فيه فان الدلائل تقطع بأنها تمت على الأساس نفسه اذ أشارت لجنة شئون الموظفين صراحة فى محضرها المؤرخ فى ٦ من فبراير سنة ١٩٦٤ الى أن الترشيحات تمت على أساس الأقدمية ودرجة الكفاية فاذا ما روعى أن جميع المرقين فى كل من القرارين المطعون فيهما كانت تقاريرهم السنوية عن السنة السابقة للترقية بتقدير ممتاز أيضا فيما عدا التقرير السنوى الخاص بالسيدة /٠٠٠٠

عن سنة ١٩٦٢ الذى كان بتقدير جيد ، فان مفاد ذلك كله هو ان الهيئة قد أعملت فيما أجرته من ترقيات بالقرارين السالفى الذكر حكم المادة ١٦ من لائحة استخدام موظفى المرفق التى نصت على أن « تكون الترقية بالاختيار للكفاية وذلك بالاسترشاد بالتقارير السرية المقدمة عن الموظف ودرجة صلاحيته وخبرته واستعداده لتحمل المسئوليات ، ومقتضى هذا النص أن تتم الترقية بالاختيار على أساس درجة الكفاية مستقاة من التقارير السنوية والعناصر الأخرى التى تأخذها الهيئة فى الاعتبار عند تقدير درجة الكفاية مما لا تتضمنه العناصر التى تنتظمها التقارير السنوية واذ كان مناط المفاضلة عند الترقية بالاختيار هو رجحان الكفاية، وكان تقرير ذلك ملاءمة تقديرية تباشر فيها الادارة اختصاصا مطلقا بحسب ما تراه محققا لصالح العمل شريطة أن يجىء اختيارها مستمدا من عناصر مؤدية الى صحة النتيجة التى تنتهى اليها وغير مشوب بعيب الانحراف بالسلطة فان المفاضلة التى أجرتها لجنة شئون الموظفين بين المرشحين للترقية تطبيقا لحكم المادة ١٦ من اللائحة تكون بمنأى عن تعقيب القضاء طالما أنها جرت على أساس الصلاحية فى العمل وحسن الدراية بمقتضياته والقدرة على الاضطلاع بمسئولياته سواء كان استخلاص هذه العناصر مستقى من التقارير السنوية أم من المعلومات الأخرى التى حصلت عليها اللجنة من مصادرها أو من الرؤساء الذين يتصل عملهم بعمل المرشحين للترقية . واذ كان الثابت أن المطعون ضدها لم تؤد عملا بمرفق المياه فى الفترة السابقة على اجراء الترقيات موضوع القرارين المطعون فيهما ، وكان الأصل أن التقارير التى توضع عن الموظفين لتقدير كفايتهم خلال مدة معينة انما تستهدف تقييم أعمالهم خلال تلك المدة والحكم على كفاية الموظف من خلالها وهو الأمر الذى يستتبع أن تمتنع جهة الادارة عن وضع تقرير عن مدى كفاية الموظف فى فترة لم يؤد فيها عملا بسبب غيابه فى أجازة طويلة الا أنه ليس ثمة ما يمنع الادارة من أن تقيم أعمال هذا الموظف عند حلول دوره فى الترشيح للترقية مسترشدة فى ذلك بالتقارير السابقة وبملف خدمته وبغير ذلك من العناصر التى تراها مؤدية لتكوين رأى سليم عن مدى كفايته وذلك حتى لا تغمط حقه فى الترشيح للترقية بسبب استعماله لرخصة أقامها له القانون غير أن تقييم اعمال الموظف على هذا النحو يجب أن يتم فى اطار أصل عام فى الترقية بالاختيار

وهو أن المفاضلة التى تجريها جهة الادارة يجب أن تتم بمقياس موحد توزن مدى كفاية كل من المرشحين للترقية وهذا المقياس انما يجدمجاله الزمنى الطبيعى فى فترة ما سابقة مباشرة على الترشيح للترقية وهذه الفترة تترخص الجهة الادارية فى تحديد بدايتها اذا لم يكن القانون قد تكفل بذلك وذلك اعتبارا بأنها القاعدة الزمنية لاعمال سلطة الادارة فى استنباط درجة كفاية الموظف من خلال العناصر المختلفة المكونة لقواعد الترجيح الموضوعية ، هذا وغنى عن البيان ان طبيعة الأمور تقتضى أن يكون أول ما يوضع فى الحسبان عند أعمال الاختيار هو مدى رجحان الكفاية بين الموظفين عند اجراء الترشيح واذا كان الحكم على كفاية الموظف حينذاك يقبل الاسترشاد بالتقارير الموضوعة عن سنوات سابقة فانه يبقى دائما فى المقام الأول ما وصل اليه الموظف المرشح من مزايا وصفات وما اكتسبه من خبرة ودراية على مدى حياته الوظيفية وما يتجمع لدى جهة الادارة عن ماضيه وحاضره من عناصر تعينها على اقامة مقاييس التفاضل بالقسط • وعلى هدى هذا النظر فان ما ارتأته لجنة شئون الموظفين بمرفق المياه وأثبتته فى محضرها المؤرخ فى ٥ ديسمبر ١٩٦٣ ثم فى محضرها المؤرخ فى ٦ فبراير ١٩٦٤ من استبعاد المطعون ضدها من الترشيح للترقية بسبب غيابها فى أجازة بدون مرتب وبالتالى عدم صلاحيتها لأن توضع فى مصاف المرشحين للترقية بالاختيار انما يحمل على معنى واحد أكيد هو أن اللجنة فى تقييمها لكفاية المطعون ضدها على ضوء التقريرين اللذين وضعا عن أعمالها فى سنتى ١٩٥٩ ، ١٩٦٠ قبل قيامها بالاجازة قد ارتأت انها ليست على درجة من الكفاية تؤهلها للترقية بالاختيار بالقياس على زملائها الذين رقوا بالقرارين المطعون فيهما ولم يقم قرار اللجنة فى هذا الشأن على أخذ المطعون ضدها بجريرة مستندة الى غيابها باجازة لمدة أربع سنوات صاحبت فيها زوجها المعار خارج البلاد وانما قام رأى اللجنة فى تقييم كفايتها للترشيح محمولا على أسباب سائغة تتمثل فى وزن مدى خبرتها ودرايتها منذ أن عينت فى وظيفة مفتش قضائى فى أول يناير سنة ١٩٦٠ الى أن قامت بالاجازة فى أول عام ١٩٦١ ثم أجرت المفاضلة بينها وبين زملائها الذين مارسوا العمل فى وظائف مماثلة على مدى ثلاث سنوات سابقة على الترقية فاكتسبوا خبرة ودراية حتى حصل بعضهم على درجة ممتاز فى السنوات الثلاث

وحصل البعض الآخر على تقديرات بدأت بدرجة جيد وانتهت بدرجة ممتاز فى السنة السابقة على الترقية وكان جميعهم موضع تزكيـة من رؤسائهم فى العمل هذا فى الوقت الذى كانت فيه المطعون ضدها قد حصلت على تقدير بدرجة جيد فى السنة السابقة مباشرة على قيامها بالاجازة ثم غابت عن عملها بالمرفق لمدة أربع سنوات أما التقرير الذى حصلت عليه بدرجة ممتاز فقد كان عن سنة ١٩٥٩ عنـدما كانت هى وزملاؤها فى وظائف كتابية تحت الاختبار وملحقين للعمل وبالسكرتارية القضائية واذا كان غير جائز أن تضار المطعون ضدها بسبب قيامهـا بالاجازة المصرح لها بها فانه لا يسـوغ أن يكون ذلك على حسـاب الافئتات على حق زملاء لها اكتسبوه بالعمل الدائب المتواصـل حتى أهلهم امتيازهم فيه لشغل الوظائف التى رقوا اليها — وبناء على ذلك فان ما انتهت اليه لجنة شئون الموظفين من اختيارها للمرقين بالقرارين المطعون عليهما مستبعدة المدعية من بينهم يكون قد جاء مستخلصـا استخلاصا سائغا من عناصر تؤدى الى صحة النتيجة التى انتهت اليها واذ ذهب الحكم المطعون عليه غير هذا المذهب فانه يكون قد جانب وجه الصواب ومن ثم يتعين الحكم بالغائه وبرفض دعوى المدعية مع الزامها المصروفات .

(طعن رقم ٨٣١ لسنة ١٦ ق — جلسة ١٩٨٤/٤/٢١)

قاعـدة رقم (٢٢٤)

المبـــدأ :

لايجوز تخطى الاقدم عند الترقية بالاختيار الا اذا كان الاحدث أكفأ بأدلة واضحة ترجح ميزاته عن نظيره عند التسـاوى فى مرتبـة الكفاية — لايجوز أن تكون الاجازة بدون مرتب التى قد تمنحها بعض الجهات لاحد العاملين بها بغرض العمل لدى جهة أو دولـة أخـرى سببا فى تخطى الاقدم اذا ماتساوى فى الكفاية مع من هم أحدث منه — أساس ذلك — أن الاجازة بدون مرتب أنما شرعت لمواجهـة حـالات خاصة تستدعى مواجهتها بمنح العامل هذه الاجازة وليس من بين هذه الحالات الحصول عليها للعمل بجهة أخرى فى الداخل أو الخارج فاذا

ما قامت أحدى الجهات بمنح العامل أجازة خاصة للعمل بالخارج ففى هذه الحالة فانه يتعين تسمية الاشياء بأسمائها الحقيقية وبالتالى يعتبر التحاق العامل بعمل أخر لدى جهة أخرى فى هذه الحالة بمثابة الاعارة ومن ثم فانه لا يجوز تخطيه الترقية بالاختيار بسبب أعارته •

ملخص الحكم :

ومن حيث أن الواضح من الاوراق أن الجهة الادارية أعتمدت فى تخطى الطاعن فى الترقية للوظيفة المذكورة على كونه غير قائم بالعمل فيها عندئذ بحكم وجوده فى أجازة بدون مرتب للعمل بمجلس التخطيط بدولة الكويت بالقرار الصادر منها له بذلك فى ١٩٧٥/٤/٧ (مذكرة محافظ اسوان ورئيس لجنة المشروع) وعلى سبق ندب المطعون ضده للعمل فيها (مذكرة وزير الادارة المحلية الى رئيس مجلس الوزراء بطلب استصدار القرار وهى مذكرته الايضاحية المؤرخة ١٩٧٥/٧/٢٨ اذ لم يرد بها الا أنه رشح لهذا المنصب نظرا لانه يشغله منذ صدور قرار المحافظ المذكور فى ٦ / ٢ / ١٩٧٥ بندبه لها) • وكلا الاساسين لايبرر تخطى الطاعن فى الترقية الى هذه الوظيفة (ذات الربط ١٢٠٠/١٨٠٠ جنيها) — متى ثبتت اهليته لها اذ هو الاقدم فالاجازة بدون مرتب لا تحرم الموظف حقه فى الترقية خلالها اذ هى وبوسع جهة الادارة بل وعليها اذا اقتضت حاجة العمل انهاء الاجازة واستدعائه للعمل فان لم تفعل فلا يصح أن تتخذ منها — وهى مشروعة قانونا ولاتتم الا باذنها ووفقا لما تقدره ثم هى حديثة — سبيلا لتفويت ترقية عليه يؤهله لها قدمه وكفايته اما سبق الندب للوظيفة فلا يجعل الوظيفة المنتدب اليها الموظف وقفا عليه بحيث تمنح له لمجرد قيامه باعبائها وذلك حكم يقتضى نصا فى القانون ولانص ومدة الندب فى واقع الدعوى شهور قليلة ، لاتبرر بذاتها الاعتماد عليها وحدها كعنصر للتفضيل على من سواه حتى كان هذا فى مختلف العناصر الواجب مراعاتها عند ترتيب المرشحين للترقية من حيث الكفاية وتقدير الصلاحية للترقية بالاختيار للوظيفة والاصل فيها أنه لايتخطى الاقدم الى الاحدث الا اذا كان هذا أكفأ بأدلة واضحة ترجح ميزاته عن نظيره اما عند التساوى فالاقدم هو الاحق بهذا وأنه ليجدر التنبيه الى أن الواقع وحقيقة الامر

فى شأن عمل الطاعن بمجلس التخطيط بدولة الكويت بناء على اذن الادارة وموافقتها على طلبه المقدم اليها فى الخصوص أنه لايعدو اعارة ، للعمل فى تلك الجهة فهى السبيل الى التحاق الموظف للعمل بها خلال مدة خدمته فى جهة عمله الاصلية ووصف ذلك بأنه اجازة بدون مرتب هو من قبيل تسمية الاشياء بغير اسمائها فضلا على بعده عما قصده الشارع من اجازة السماح للموظف باجازة خاصة بدون مرتب اذ لم تشرع لتكون سبيلا الى ترك الموظف عمله للتكسب من جهة عمل أخرى أو الالتحاق بالعمل فى خدمة جهة خاصة أو عامة فى الداخل أو الخارج وانما لمواجهة ضرورة تقتضيها وترك الامر فى تقديرها للادارة ويكون ذلك حيث يستنفذ الموظف اجازته أو لا يكفى ماله منها لاداء مهمه له كأستكمال دراسة علمية أو اضطراره للبقاء بعد انتهاء مدة عمله بالاعارة فى الخارج لاستكمال بقية دراسته حتى نهاية عام دراسى ، أو بعد اجازة مسموح بها اذا اصاب احد اسرته المسافرة معه مرض ونحو ذلك وعلى الادارة الا تحرف النص المجيز لمنح هذه الاجازات المسماة بالخاصة وهى استثنائية عن مواضعه وأن تواجه الواقع فى أمر حالات العمل بمثل البلد المذكورة حيث تستنكف جهاتها عن طلب الاعارة منها فتكل الى راغب العمل فيها التصرف مع جهة عمله الاصلية ووسيلته قانونا للاعارة ليس الا وبها يمكنها شغل الوظيفة خلال مدتها على خلاف الاجازة الخاصة وأن كان القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ وهو لاحق لتاريخ الاجازة وللقرار المطعون فيه اجاز كذلك شغل الوظيفة بالترقية فى الاجازات ، الخاصة أيضا •

ومن حيث أنه متى كان ذلك وكانت الوظيفة محل المنازعة تتطلب فيمن يشغلها — على ماذكر فى مذكرة المحافظ رئيس لجنة مشروع التخطيط القومى المتضمنه بيانات عنها وعن المرشحين لها سالفة الذكر — أن يكون حاصلا على مؤهل عال وله خبرة كافية فى مجالات عمل التخطيط الاقليمى ، وكان مؤهل الطاعن عاليا (بكالوريوس زراعة عام ١٩٤٧) ومجاله من مجالات التخطيط الاقليمى الذى يشمل كل انشطة المشروع وهى اقتصادية واجتماعية وزراعية وادارية وغيرها فمدار عمل المشروع هو دراسة الظروف المتعلقة بكل هذه النواحى فى الحال والاستقبال لاقتراح اتجاهات التنمية وخطوط التطور الاجتماعى

وترجمة ذلك الى مشروعات ولجنته على هذا تضم فضلا على المحافظ رئيسها ، ومدير عام المشروع ، امينها العـــام ممثلى وزارات كثيرة : التخطيط ــ الخزانة ــ الادارة المحلية ــ الزراعة ــ التعليم ــ الصحة ــ الاوقاف ــ الشئون الاجتماعية ــ الثروة المائية ... الخ والطاعن لا يبتعد وبحكم عمله فى هذا المشروع منذ انشائه عن مجالات التخطيط المنشأ لاجله ولم تدع الجهة الادارية تخلف أى من شرطى الخبـــرة والمؤهل فيه ، وما قاله الحكم فى ذلك لا معنى له . متى كان ذلك ، فانه لا يكون بعدما تبين بطلان سببى استبعاد المدعى سالفى الذكر وتوفر شروط التأهيل والخبرة فيه ــ من سبب لتركه فى الترقية الى هذه الوظيفـــة وهو يسبق المطعون فى ترقيته فى التخرج قبله بسنين احدى عشر وفى مجال عمل المشروع اذ التحق به قبله ثم كان الى ذلك يعمل فى المجـــال ذاته بادارة التخطيط بوزارة الشئون الاجتماعية من ١٩٦٢ الى ١٩٦٩ تاريخ نقله الى المشروع ،الذى عمل به مديرا لمركز تنمية الموارد البشرية ،وقام بعمـــل مـــديره العام ايضـــا ، عنـــد غياب هذا بالاضـــافة الى عمله بمركز التعمير والاسكان بالمشروع الذى كان [illegible]عون فى ترقيته مديرا له قبل ندبه منه مديرا عاما ، ثم تعيينه بالقرار المطعون فيه ، وكـــان عمله هذا قبل التحاقه بالمركز مهندسا بشركة الأسمنت وهو كل مجال خبرته السابقة وعمله بالمركز لم يكن من قبل مبـــررا له فى ترقيتـــه بالامتياز بتخطى من كان قبله ، فى الفئة السابقة ، (بكالوريوس علوم) والطاعن الى ذلك يسبقه وزميله ذاك الذى نقل من المشروع فى أقدمية الدرجات بما فى ذلك الاخيرة التى رقى اليها فى ٣١ / ١٢ / ١٩٦٩ ، بينمـــا لم يرق لها زميله الا فى ٣١ / ١٢ / ١٩٧٢ ، على مابيين مـــن تسلسل التدرج الوظيفية بدءامن التحاق الطاعن بالخدمة فى ٤/١٢/١٩٤٨ وزميـــله فى ٦/٣/١٩٦٣ وهى الاســـــاس فى تحديـــد الاقـــــدم ومن ثم ، لايكون من امتياز ظاهر للمطعون فى ترقيته على الطاعن يعلو به عليه علوا كبيرا يبرر ترك الاول فى الترقية وليس فى ملف خـــدمة الطاعن مايشينه ، أو يوجه الى تخطيه ، كما انه ليس فى ملف خـــدمة المطعون فى ترقيته مايثقل ميزانه عند المفاضلة بينهما حتى يرجحـــه والقاعدة انه عند التساوى وهذا غايـــة ماتفيـــده الاوراق ، فالاولى بالترقية هو الاقدم ، ومن اجل ذلك يكون القرار المطعون فيه ، فيما

تضمنه من ترك الطاعن فى الترقية للوظيفة التى رقى لها زميله علـى غير اساس من الواقع أو القانون حقيقا والحالة هذه بالالغاء من هذه الجهة وهو كما تقدم البيان مما لايحول بين الجهة المختصة بالاعارة،وهى ذات الجهة التى وافقت على الاجازة فى غير وجهها أن تصحح الحـال على اساس الواقع عند الترقية وتجرى على مقتضى ذلك والاعـارة حديثة عهد فلا تبرر كما تقدم الاستناد اليها فى التخطى ، مايرخص لها القانون النافذ عندئذ من أحكام تقوم على الادارة فلا يبخس احد عندئذ شيئا لا الطاعن ، ولا المطعون فى ترقيته اذ يكون الترقية للاول على سبيل التذكار •

(طعن رقم ٥٤١ لسنة ٢٤ ق ـــ جلسة ١٩٨١/٤/٥)

قاعـــدة رقم (٢٢٥)

المبـــــدأ :

موانع الترقية سواء أكانت الترقية بالأقدمية أم بالاختيار هى أسباب تقوم بالعامل تحول دون ترقيته ــ هذه الموانع لاتقوم الا بنص من القانون ــ لايجوز للجهة الادارية تخطى أحد العاملين فى الترقيـة الى درجة مدير عام بمقولة أنه كان وقت صدور القرار المطعون فيـه باجازة خاصة بدون مرتب للعمل بالخارج ــ هذا السبب لم يرد ضمن موانع الترقية المنصوص عليها قانونا ــ الاجازة الخاصة رخصة قررها المشرع للعامل تدخل مدتها ضمن مدة خدمته ومن ثم فـلا يجـوز أن يترتب على استعمالها المساس بحقوقه الوظيفية ومنها الحق فى الترقى لايقدح فى ذلك ماقدرته الجهة الادارية من أن سـبب التخطى مـرده الضوابط التى وضعتها الجهة الادارية اذ لايجوز أن تتعـارض هـذه الضوابط والمعايير مع نصوص القانون •

ملخص الحكم :

ومن حيث ان المادة ١٥ من القانون رقم ٥٨ لســنة ١٩٧١ بنظام العاملين المدنيين بالدولة ــ والذى صدر القرار المطعون فيه فى ظـل

العمل باحكامه تقضى بانه ... وتكون الترقية الى الوظائف التى يبدأ ربطها بمبلغ ٨٧٦ جنيها سنويا وما يعلوها من وظائف بالاختيار ... ويشترط للترقية أن يكون العامل من بين الحاصلين على تقدير ممتـاز فى السنتين الاخيرتين ثم من بين الحاصلين على تقدير جيد مع التقيد بالأقدمية فى ذات مرتبة الكفاية . وبالنسبة لشاغلى الوظائف التى يبدأ ربطها بمبلغ ٨٧٦ جنيها سنويا وما يعلوها يستهدى فى تحديد مـرتبة كفايتهم عند الترقية بما ورد بملف خدمتهم وبما يبديه الرؤساء عنهم .. ومفاد ذلك أن الترقية بالاختيار مناطها الجدارة مع مراعاة الأقدمية ، وأن الاصل بالنسبة للعاملين غير الخاضعين لنظام التقارير السنوية هو أن تقدر الادارة كفاية هؤلاء العاملين ومـدى صـلاحيتهم للترقيـة بلا معقب عليها طالما خلا تقديرها من مجاوزة حدود الصالح العـام والانحراف بالسلطة الا انه يجب أن يستمد تقدير الادارة من أصـول ثابتة بالاوراق وأن تجرى مفاضلة حقيقية وجادة بين العاملين ، وكل أولئك يخضع لرقابة القضاء الادارى ، كما انه اذا أفصـحت الجهـة الادارية عن أسباب تخطى من لم تصادفه الترقية بالاختيار فان هده الاسباب تخضع لرقابة المشروعية التى يسلطها القضاء الادارى عـلى القرارات الادارية .

ومن حيث انه تأسيسا على ذلك فان الثابت من مطالعة الاوراق أن الجهة الادارية لم تدفع فى اية صورة بان المدعى أقل كفاية ممن رقوا فهو اذن يتساوى معهم على الاقل فى مرتبة الكفاية ، كما انه من ناحية أخرى أقدم من بعض من رقوا بمقتضى القرار المطعـون فيـه اذ أن ترتيبه فى أقدمية الدرجة السابقة على صدور القرار المطعون فيه رقم ٢٧٢٢ لسنة ١٩٧٧ هو الثانى وقد شمل هذا القرار ترقية ستة أطبـاء الى درجة مدير عام ، وعلى هذا يكون عنصرا استحقاق المدعى الترقية الى درجة مدير عام قد توافرا فى حقه مادامت الاوراق لم تكشف عما يقلل من كفايته أو ينال من صفحة حياته الوظيفية . اما وأن الجهـة الادارية عزت تخطى المدعى فى الترقية الى درجة مدير عام الى انه كان فى اجازة بدون مرتب للعمل بدولة البحرين ، فانه غنى عن البيان انه من المقرر قانونا أن موانع الترقية هى أسباب تقوم بالعامل تحول دون ترقيته ، وهذه الموانع لاتقوم الا بنص فى القانون لان من حق العامل

أن يزاحم زملاءه فى الترقية الى الوظيفة الاعلى سواءا كانت الترقية بالأقدمية أم بالاختيار طالما توافرت فى حقه شرائطها وتكملت عناصرها ولايجوز استبعاده من هذا التزاحم الا بنص فى القانون ، وعلى ذلك فما كان يجوز للجهة الادارية تخطى المدعى فى الترقية الى درجة مدير عام بمقولة انه كان وقت صدور القرار المطعون فيه بأجازة خاصة بدون مرتب للعمل فى الخارج ذلك أن هذا السبب لم يرد ضمن موانع الترقية المنصوص عليها قانونا ، كما أن الاجازة الخاصة بدون مرتب هى رخصة قررها المشرع للعامل وتدخل مدتها ضمن مدة خدمته ومن ثم فلايجوز أن يترتب على استعمالها المساس بحقوقه الوظيفية ومنها الحق فى الترقى .

ومن حيث انه لايقدح فى ذلك ماقررته الجهة الادارية من أن سبب التخطى المشار اليه كان مرده الضوابط التى وضعها وزير العدل فى ٢٣ من أكتوبر سنة ١٩٧٧ والتى تتطلب فيمن يرقى الى الوظائف العليا أن تثبت قدرته الفعلية على مباشرة أعمال الوظيفة عند اسنادها اليه ويحول دون ذلك غياب المدعى فى الخارج لكونه فى اجازة خاصة بدون مرتب ، ذلك انه ولئن كانت الفقرة الاخيرة من المادة ١٥ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ سالفة الذكر تجيز للسلطة المختصة اضافة ضوابط ومعايير للترقية بالاختيار بحسب ظروف وطبيعة نشاط كل وحدة الا انه لايجوز أن تتعارض هذه الضوابط والمعايير قانونا مع أحكام الترقيه بالاختيار المنصوص عليها فى هذه المادة بحيث تهدر قاعدة الترقية بالاختيار التى تضمنتها وهى الكفاية مع مراعاة الأقدمية ، فضوابط الاختيار ينبغى أن تلتزم حدود الحق اذا ماتوافرت مقوماته بحيث لاتنقلب ستارا على الحق يطويه ويهدره ، لانه فى حالة اتمام ذلك فان الضابط يصبح مانعا من موانع الترقية وهو غير جائز الا بنص ، والأجازة الخاصة ليست من بين الموانع المنصوص عليها قانونا ومن ثم فلا يجوز اضافتها اليها ، فضلا عن أن ماتجوز ممارسته قانونا لايصح أن يكون سندا أو تكئة للحرمان من الترقية .

ومن حيث انه يبين من الاطلاع على مذكرة وزارة العدل — مصلحة الطب الشرعى — المؤرخة ٢١ من سبتمبر سنة ١٩٧٧ أن ترتيب

المدعى فى أقدمية الدرجة السابقة على صدور القرار المطعون فيه رقم ٢٧٣٢ لسنة ١٩٧٧ هو الثانى ، وقد اشتمل هذا القرار على ترقية ستة أطبــاء فى وظيفة مدير عام بمصــلحة الطب الشرعى ، وكان المجلس الاستشارى الاعلى للطب الشرعى قد وافق على ترشيح المدعى لهذه الوظيفة حيث توافرت فى شأنه شروط الترقية المتطلبة قانونا ولم تدفع الجهة الادارية بعدم كفايته أو امتياز اقرانه الذين رقوا عليه ، وبهذا اكتمل عنصرا الكفاية والأقدمية فى جانب المدعى ، وعلى ذلك يكــون القرار الصادر بتخطيه فى الترقية الى درجة مدير عام قد تم بالمخالفة لحكم القانون خليقا بالرفض .

(طعنى رقمى ١٣٢٧ ، ١٤٥٣ لسنة ٢٦ ق — جلسة ١٩٨٢/٤/١١)

ثالثا : المرض لا يجوز ان يكون مانعا من الترقية :

قاعــدة رقم (٢٢٦)

المبــــدأ :

مرض الموظف — لايجوز أن يكون مانعا من الترقية متى توافرت الأهليــة لهــا .

ملخص الحكم :

المرض هو سبب خارج عن ارادة الموظف فلا يجوز أن يكون مانعا من ترقيته مادام أهلا فى ذاته لتلك الترقية .

(طعن رقم ٢٢٩ لسنة ٣ ق — جلسة ١٩٥٩/٦/٦)

قاعــدة رقم (٢٢٧)

المبــــدأ :

تخطى موظف فى الترقية أستنادا الى عدم انتاجه لمرضه — غير جــائز .

ملخص الحكم :

أن هذه المحكمة سبق أن قضت بأن المرض هو سبب خارج عن ارادة الموظف فلا يجوز أن يكون مانعا من ترقيته مادام كان أهلا فى ذاته لتلك الترقية والأهلية للترقية هى بطبيعتها ذاتية للموظف ومن ثم لايكون صحيحا تركه فى الترقية اذا كان مرد ذلك بحسب منطق الادارة الى عدم انتاجه بسبب مرضه .

(طعن رقم ١٢٤٩ لسنة ٨ ق — جلسة ١٩٦٥/٥/٣٠)

قاعدة رقم (٢٢٨)

المبدأ :

المرض هو سبب خارج عن ارادة العامل فلا يجوز أن يكون مانعا من ترقيته مادام أنه كان أهلا فى ذاته لتلك الترقية والأهلية للترقية هى بطبيعتها ذاتية ومن ثم لايجوز ترك العامل فى الترقية اذا كان مرد ذلك الى عدم انتاجه بسبب مرضه — عدم جواز الانتقاص من كفاية العامل بتقارير كفايته بسبب مرضه — القرارات الصادرة بتخطى العامل فى الترقية بسبب مرضه النفسى تعتبر عقبة مادية يجوز ازالتها فى أى وقت بناء على طلب ذوى الشأن دون التقيد بأية مواعيد .

ملخص الحكم :

ومن حيث أن البادى من استظهار اوراق الدعوى أن الطاعن احيل الى المحاكمة التأديبية فى ١٩ / ١١ / ١٩٥٨ الا انه انقطع عن العمل بدون اذن فى الفترة من ١٦ / ٤ / ١٩٥٥ حتى ١ / ١ / ١٩٥٦ وكذلك فى الفترة من ٣٠ / ١٢ / ١٩٥٦ حتى ١٠ / ١ / ١٩٥٨ وانه رفض مقابلة مفتشه لتوقيع الكشف الطبى عليه للدعوى انه شفى ولعدم مراعاته أصول اللياقة فى معاملة رؤسائه وعدم التعاون مع زملاءه سواء بالمصنع أو فى المدة التى سبقت ذلك من وقت الغاء انتدابه للعمل بمصلحة المناجم والمحاجر متجاهلا قرار الالغاء ولعدم

الرغبة الظاهرة فى مباشرة أى عمل يسند اليه بالروح الواجب اظهارها بصفته مهندسا بمصنع حربى فى بدأ انتاجه ، ولكثرة تغيبه عن المصنع بدون اذن ولكثرة طلب توقيع الكشف الطبى عليه لمرضه مع انه ثبت أن مايشكو منه لايمنعه مزاولة عمله ، وبتاريخ ١٢ / ١ / ١٩٥٩ قررت المحكمة التأديبية وقف السير فى الدعوى لما تبين لها أن المتهم مصـــاب باضراب عقلى وحتى يشفى ويعود الى رشده ، وبتاريخ ١/٩/١٩٦٥ قدمت النيابة الادارية مذكرة اوضحت بها انه صدر القرار رقم ٦٩ لسنة ١٩٦٥ باعادة المتهم الى عمله بعد ماقرر القومســـيون الطبى فى ٨ / ٧ / ١٩٦٥ خلوه من المرض النفسى والعقلى وأن حالته تمكنه من العودة الى عمله ، وطلبت تجـــديد السير فى الدعـــوى • وبجلســـة ٢٤/٤/١٩٦٦ صـــــدر حكم المحكمة التأديبية ويقضى ببراءة •••• •••• •••• العامل بالمؤسســـة المصرية للمعدات الحربية مما اســـند اليه ، واقامت قضاءها على أن المتهم لم يكن كامل الارادة وقت ارتكابه المخالفات المذكورة وعلى نحو تنحسر معه مسئولية ما اتاه سيما وأن الجهة الادارية التابع لها قدرت أن ماأتاه من مخالفات كان خارجا عن ارادته لاصابته بذلك المرض ولهذا فانه مع افتراض صحة مانسب اليه من مخالفات فانه لايكون مسئولا عنها لانعدام اهليته وقت ارتكابها •

ومن حيث انه يبين من ذلك كله أن المدعى قد انعدمت ارادته فى الفترة من ابريل سنة ١٩٥٥ حتى يناير سنة ١٩٥٨ حسبما كشف عن ذلك الحكم الصادر ببراءته من المحكمة التأديبية وظل على هذه الحالة وباقرار من الجهة الادارية التى يتبعها حين قررت أن حالتـــه الصـــحية حالت دون تقديم تقرير سرى عنه عامى ٦٠ ، ١٩٦١ كما انه عام ١٩٦٢ لم يعتمد تقريره السرى لكونه محالا للمحاكمة التأديبية ثم احيل الى الاستبداع سنتى ١٩٦٣ ، ١٩٦٤ ، ١٩٦٥ وهى فترة يرتفع فيها يد العامل عن العمل وبعودته الى العمل حصل على تقرير سرى عام ١٩٦٦ بدرجة ٥٣ ٪ وعامى ٦٧ ، ١٩٦٨ بدرجة جيد وعـــام ١٩٦٩ بدرجـــة ٣٨٪ وعامى ١٩٧٠ ، ١٩٧١ بدرجة متوسط •

ومن حيث أن هذه المحكمة سبق أن قضت بأن المرض هو سبب خارج عن ارادة الموظف فلا يجوز أن يكون مانعا من ترقيته مادام انه كان أهلا فى ذاته لتلك الترقية والأهلية لتلك الترقية هى بطبيعتها ذاتيه

ومن ثم لا يجوز ترك المـوظف فى الترقية اذا كان مرد ذلك الى عـدم انتاجه بسبب مرضه ، فاذا جاءت تقارير الكفاية فى فترة تثبت منهـا يقينا أنعدام اهلية الموظف بسبب تدهور حالته النفسـية والعقلية فهو اذا كان فى حكم المنقطع عن ممارسته اختصاصاته ولاشىء اخلق بالضمير الانسانى من اعفاء هذا المريض من معقبات مرضه ، وعدم الامعان فى محاسبته بما يؤدى الى الانتقاص من كفايته والنزول بها الى هـذا الدرك فى الضعف وتخطيه فى الترقيات لسنين عددا أن هذه التقـارير اثناء المرض الذى افقد الطاعن اهليته مما يعدمهـا ويجعلهـا كأن لم يكن . والفاقد المعدوم لايولد اثرا ولايرتب نتيجة ، فاذا كانت هـذه التقارير هى بمثابة السبب للنتيجة التى هى تخطيه فى الترقية فكلاهما يدور مع الاخر وجودا وعدما مما يصـم القرارات الصـادرة بتخطى الطاعن فى الترقية طوال الفترة من تاريخ وقفه من العمل فى أول مارس سنة ١٩٥٨ وحتى تاريخ الحكم ببرائته وزوال المانع المـرضى عنـه بمقتضى قرار القومسيون الطبى العام . بالانعدام فلا يلحقهاحصانه ، وهى بهذا الوضع عقبة مادية يستطيع ذى الشأن طلب ازالتها فى أى وقت دون التقيد بميعاد فقيد المواعيد يسرى على القرارات الاداريـة المشوبه بعيوب قانونية مما تبطلها أى القابلة للابطـال وليس منهـا يقينا القرارات المعدومة .

ومن حيث أن المدعى ــ وهو فى عافية ــ كانت تقاريره السرية ولا تثريب عليها مما تؤهله للترقية بالأقدمية فى القرارات محل الطعن .

ومن حيث انه تثبت للمحكمـة أن المدعى تخطى فى الترقيـة فى الدرجة الرابعة القديمة بالأقدمية المطلقة اعتبارا من ٢٤ / ٩ / ١٩٥٨ بمقتضى القرار رقم ١٠٦١ لسنة ١٩٥٨ والى الدرجة الثالثة القـديمة بالاقدمية المطلقة اعتبارا من ٢٩ / ١٠ / ١٩٦٠ بمقتضى القرار رقم ٣٣٧ لسـنة ١٩٦٠ والى الـدرجة الثانية فى وظيفة مدير ادارة (ب) بالاقدمية المطلقة اعتبارا من ٢٢ / ٧ / ١٩٦٢ بمقتضى القرار رقم ٤٨ لسـنة ١٩٦٢ فان حقه يكون قائما فى طلبه الغاء هذه القرارات فيمـا

تضمنته من تخطيه فى الترقية الى كل منها وما يترتب على ذلك من اثار وصرف علاواته وفروق مرتباته ٠

(طعن رقم ٨٠ لسنة ٢١ ق — جلسة ١٩٨١/٢/٢٢)

قاعـــدة رقم (٢٢٩)

المبـــدأ :

لا يجوز أن يكون المرض مانعا من الترقية طالما أتبع الموظف فى شأن الحصول على أجازاته المرضية الطريق الذى رســمه القانون — كذلك فان ضياع ملف خدمة الموظف لسبب لا دخل له فيه نتيجة خطأ الادارة أو اهمالها أو نتيجة قوة قاهرة لا يجوز أن يكون سببا لتخطى الموظف فى الترقية اذ يتعين عليها فى مثل هذه الحالة التحقق من كفاية عامليها بسبل شتى ٠

ملخص الحكم :

ومن حيث ان الثابت من الوقائع على الوجه المشار اليه ان المدعى كان يعمل بالعريش وملف خدمته وتقاريره السرية مرفقــة به وعنــد العدوان الاسرائيلى على مدينة العريش عام ١٩٦٧ هجر المــدعى الى القاهرة وعمل بادارة جنوب القاهرة ثم نقل الى الادارة العامة للتوجيه المالى والادارى وعند اجراء الترقيــات فى عام ١٩٦٩ لم تنكر عليــه الوزارة انه كان قائما بالعمل أو ان اقدميته فى الوظيفة المرشح منهــا لم يكن تسعفه ليدخل فى مجال المفاضلة بينه وبين المرشح للترقية وانما تحدد قولها فى ان الوزارة لم تتمكن من الرجــوع الى ملف خــدمته لوجوده بالعريش المحتلة وانه حصل فى عام ١٩٦٩/ ١٩٧٠ على تقــدير بدرجة متوسط كما ان مرضه الذى أدى الى معاملته بمقتضى القــرار الجمهورى رقم ١١ لسنة ١٩٦٣ حال بدوره كذلك دون النظر فى ترقيته٠

ومن حيث انه يتعين القول ابتداء بان المــرض ليس بمانع من الترقية طالما ان الموظف قد اتبع فى شأن الحصول على اجازاته المرضية

الطريق القانونى المرسوم ، فالمرض قدرا له ، وحساب الموظف ينحصر فيما تمليه ارادته عليه .

ومن حيث ان ضياع ملف الخدمة أو فقده لا يمكن بحال من الاحوال ان يؤثر كذلك على صاحبه طالما لم يكن له يد فى ذلك بل كان لقوة قاهرة أو حادث جبرى أو بفعل الوزارة ذاتها باهمال منها وكان على الوزارة وهى بصدد تجميع عناصر المفاضلة بالنسبة لمرشحيها ان تستوفى بياناتهم ومنها التقارير السرية فان تعذر عليها ذلك فلها وسائلها المختلفة لامكان التحقق من كفاية عامليها وكان يمكن للوزارة فى مثل هذه الحالة ان يكون لديها سجلات رسمية تحتوى على كافة هذه البيانات أو كان حريا بها ان تقدر كفايته بالطريقة التى تراها مناسبة أو اخذ أى الرؤساء عنه .

ومن حيث ان استناد الحكم المطعون فيه الى تقرير عمل المدعى عن عام ١٩٦٩ مع ان القواعد الصادر بها القرار رقم ١٠١ لسنة ١٩٦٩ توجب ان تكون تقديراته على الاقل فى الثلاث سنوات الاخيرة بتقدير ممتاز فى سنتين وجيد فى سنة فهو اسناد الى محل غير صحيح ذلك ان الترقية المطعون عليها صدرت فى ٩ من ديسمبر سنة ١٩٦٩ وتقدير عام ١٩٦٩ يوضع فى عام ١٩٧٠ الامر الذى يتحتم معه على الوزارة عند نظرها للترشيحات أن يكون تحت نظرها اعماله عن اعوام ٦٦ ، ٦٧ ، ٦٨ وهى التى تعتمد تقاريرها فى اعوام ٦٧ ، ٦٨ ، ٦٩ على التوالى وبعضها ثبت بيقين فقده لوجوده بملف خدمة المدعى بالعريش وقت العدوان عليها والبعض الآخر غير موجود على الرغم من اتصاله بالعمل فى الوزارة بعد تهجيره الى القاهرة مما ينبىء عن أهمال من الوزارة فى اعدادها للتقارير السنوية عن المدعى فى مواعيدها . الأمر الذى يجعل الحكم المطعون فيه قد استند الى واقعة غير صحيحة فيكون عند صدوره قد خالف حكم القانون خليقا بالالغاء .

ومن حيث ان الوزارة لم تجحد أقدمية المدعى بالنسبة للمرفق فيكون قرارها بالتخطى للاسباب التى المعنا اليها قد قام على غير سبب صحيح من واقع أو قانون وبالتالى يتعين الغاء القرار محل الطعن فيما

تضمنه من تخطى المدعى فى الترقية الى وظيفة مدير ادارة مالية وادارية وما يترتب على ذلك من آثار •

(طعن رقم ١٢٥٢ لسنة ٢٥ ق — جلسة ١٩٨١/٥/٢٤)

رابعا : استطالة العهد على الاخطاء لا تجعلها عائقا عن الترقية :

قاعـــدة رقم (٢٣٠)

المبـــــدأ :

التقصير الفارط الصادر عن الموظف عام ١٩٤٧ — لا ينبغى أن يظل عيبا لصيقا بصلاحيته أبد الدهر — ليس فيه ما يعوقه عن الترقية بالأقدمية فى عام ١٩٥٢ — الجرائر غير المقصودة لا ينبغى أن تصبح عيوبا دائمة تشوب صلاحية الموظف الموزور •

ملخص الحكم :

انه ولئن كانت الترقية بالأقدمية المطلقة حقا للموظف يؤول اليه تلقائيا بل مناطها الصلاحية للوظيفة المــرقى اليها وتقــدير ذلك من الملاءمات المتروكة للادارة وفقا لملابسات كل حالة فى ظل من رقــابة القضاء الادارى الا أنه اذا وجد فى الأمور المعزوة الى المطعون عليه ما يقتضى أن يقف تخطيه المتجدد فى الحركات المتعاقبــة عند الحــدود المعقولة حتى لا تصبح الجرائر غير المقصودة عيوبا دائمــة تشــوب صلاحية الموظف الموزور وجب الغاء القرار الصادر بالتخطى ذلك أنه اذا استبان أن قصارى ما تكشف عنه التحقيق من مأخذ يمكن نسبتها الى المطعون عليه لا يعدو أن يكون اهمالا فى تأدية العمل لا يتــدلى الى الجريمة الماسة بالامانة والاستقامة ، وأنه من أجل هذا الاهمــال تخطى مرتين مرة بالقرار الصادر فى ٣١ من أغسطس سنة ١٩٤٧ ، ومرة ثانية بالقرار الصادر فى ٢٦ من سبتمبر سنة ١٩٥٠ فانه يكون من الاعتساف فى التقدير وأبعاد الشوط فى المحاسبة أن يظل التقصــير الفارط منه فى عام ١٩٤٧ عيبا لصيقا بصلاحيته أبد الــدهر • بحيث

يعوقه عن الترقية على أساس الأقدمية بموجب القرار الصادر فى ٢٧ من فبراير سنة ١٩٥٢ واذن فلا مناص من الغـاء هذا القرار فيمـا تضمنه من تخطى المطعون عليه فى الترقية الى الـدرجة السادسة الكتابية مادام قد تبين من الأوراق أن أقدميته فى الدرجة السـابعة كانت تشفع فى ترقيته بالأقدمية بموجب القرار المشار اليه •

(طعن رقم ٢٩٩ لسنة ٤ ق ــ جلسة ١٩٦٢/٦/١٠)

خامسا : مجرد رفع الموظف دعوى بطلب الغاء تخطيـه فى الترقيـة لا يجوز أن يبرر بذاته تركه فى ترقية تالية :

قاعـدة رقم (٢٣١)

المبـدأ :

تخطى الموظف فى الترقية ــ رفعه دعاوى أمام القضاء الادارى عن كل حركة يحصل فيها التخطى ــ مجرد رفع الدعاوى أمام القضاء لا يبرر بذاته تركه فى الترقية لوظيفة تالية يجب ترشيحه فيهـا بحكم دوره فى الأقدمية اذا ما حكم لصالحه فيها ــ على الادارة أن آثرت انتظار الفصـل فى الـدعاوى ان تحجز له فى كل حركة يحل دوره فى الترشيح فيها درجة تسمح بهذه الترقية من تاريخها ان حكم لصالحه ــ المادتان ١٠٤ و ١٠٦ بحجز درجة الموظف الموقع عليه جزاء أو المقدم للمحاكمة التأديبية •

ملخص الحكم :

ان مجرد رفع صاحب الشأن دعاوى أمام القضاء الادارى طلبا للانتصاف من تركه فى ترقيات لوظائف سابقة لا يبرر بذاته قانونـا تركه فى الترقية لوظيفة تالية يجب ترشيحه فيها بحكم دوره فى الأقدمية اذا ما حكم لصالحه فى تلك الدعاوى وانتصف فيها ، وانما يجب على الادارة قانونا ــ ان آثرت انتظار الفصل فيها ولم تر انصافه اداريا، وهو ما تملكه حتى قبل الفصل فى الدعاوى المذكورة ــ أن تحجز له فى

كل حركة يحل دوره للترشيح فيها درجة تسمح بهذه الترقية من تاريخها أن حكم لصالحه فيما بعد ، نزولا من جهة على مقتضى تلك الأحكام وما يترتب عليها من آثار ، وتمشيا من جهة أخرى مع منطق الادارة عندما أرجأت النظر فى ترقيته محمولا هذا الارجاء على سببه، يقطع فى ذلك ما نص عليه المشرع فى المادتين ١٠٤ و ١٠٦ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة ، ومفادهما أن تحجز الدرجة مدة سنة للموظف ان كان له الحق فى الترقية بالأقدمية اذا جوزى بالخصم من مرتبه لغاية خمسة عشر يوما ، وكذا الموظف المحال الى المحاكمة التأديبية أو الموقوف عن العمل فاذا استطالت المحاكمة لأكثر من سنة وثبت عدم ادانته وجب عند ترقيته حساب اقدميته فى الدرجة المرقى اليها من التاريخ الذى كانت تتم فيه لو لم يحل الى المحاكمة التأديبية . والمعنى المستفاد من ذلك هو تفادى الاضرار بمثل هذا الموظف انتظارا لمحاكمة تأديبية استطاعت لاكثر من تلك المدة ثم ثبت عدم ادانته فيها واذا كان المشرع حريصا على عدم الاضرار بمثل الموظف المذكور ، فان الموظف الذى لم يرتكب ذنبا ، ولم يصدر فى حقه أى اجراء ، ولم يحل الى محاكمة تأديبية ، وغاية الأمر أنه استعمل حقه المشروع فى الالتجاء الى جهة القضاء طلبا للانتصاف — ان هذا الموظف يكون أولى بالحماية والرعاية ، فيكون أصرار الادارة على تخطيه — بعد اذا أنصفه القضاء فى تلك الدعاوى جميعا — غير سليم قانونا ، ما دامت هى قد حملت تخطيه من قبل على انتظار الفصل فيها .

(طعن رقم ٢ لسنة ٤ ق — جلسة ١٠/٥/١٩٥٨)

الفصـــل الســـادس

الترقيـــة الاســـتثنائية

قاعـــدة رقم (٢٣٢)

المبـــــدأ :

ترقية استثنائية ـ المادة ٢٦ من المرسوم بقانون رقم ٢٦ لسنة ١٩٥٢ باستيفاء بعض ما تم منها ـ سريانها على من جاهدوا فى سبيل القضية الوطنية فحوكموا ثم سجنوا •

ملخص الفتوى :

ان المادة الثامنة من المرسوم بقانون رقم ٢٦ لسنة ١٩٥٢ الخاص بالترقيات والعلاوات الاستثنائية تنص على ان « تستبقى الترقيات والعلاوات والتعيينات التى تمت تنفيذا لقواعد عامة أقرهـــا مجلس الوزراء أو لأعمال قومية خاصة ببطولة رياضية دولية » • والهـــدف الذى أريد تحقيقه بهذا النص هو الابقاء على الترقيات وما فى حكمها التى لا تكون قد روعيت فى منحها أغراض شخصية أو أهواء حزبيـــة مما رمى القانون المشار اليه الى الغائه حسبما يبين من عبارة مذكرته الايضاحية • ومن ثم يكون منح الاســـتثناءات الى المـــوظفين الذين جاهدوا فى سبيل القضية الوطنية ضد المستعمر الأجنبى فحوكموا ثم سجنوا غير معتبر خروجـــا عن الغرض الذى من أجله خـــول مجلس الوزراء والهيئات الشبيهة به هذه السلطة ، بل استعمالا لها فى النطاق الذى شرعت من أجله مكافأة هـــؤلاء المجـــاهدين على ما بـــذلوه من تضحيات وما عانوه من مشقات فى سبيل الجهاد القومى ، بمعنى أن ثمة قاعدة تنظيمية عامة مفروضة فى كل حكومة وطنيـــة بجـــواز منح الموظفين الذين سجنوا فى سبيل الجهاد ضد المستعمر ترقية استثنائية أو أكثر على حسب الأحوال ، الأمر الذى يقتضى أن تســـتبقى هذه

الترقيات تطبيقا لحكم المادة الثامنة من المرسوم بقانون سالف الذكر.

(فتوى ٧٨ فى ١٩٥٤/٣/٢)

قاعـــدة رقم (٢٣٣)

المبـــدأ :

المادة ٤ من المرسوم بقانون رقم ٣٦ لسنة ١٩٥٢ — استبقاء الترقية الاستثنائية للموظف اذا كان قد أمضى سنتين على الأقل فى الدرجة المرقى منها — وجوب استنفاد هذه المدة فى الدرجة قبل العمل بأحكام المرسوم بقانون .

ملخص الفتوى :

ان المرسوم بقانون رقم ٣٦ لسنة ١٩٥٢ الخاص بالغاء الاستثناءات قد استهدف أساسا تصفية الأوضاع القانونية التى نشأت وتمت قبل العمل بأحكامه تصفية نهائية ، وتحديد المراكز القانونية للموظفين الذين تسرى عليهم أحكامه تحديدا قاطعا على الأسس التى ارتآها . فبعد أن أورد الشارع فى المادة الأولى القاعدة العامة بابطال الترقيات والعلاوات والأقدميات الاستثنائية التى منحت للموظفين والمستخدمين خلال المدة من ٨ من أكتوبر سنة ١٩٤٤ الى تاريخ العمل بالمرسوم بقانون فى ١٩٥٢/٤/١ ، عاد فأورد استثناءات على تلك القاعدة بمقتضى المادة الرابعة ، من بينها استبقاء الترقية الاستثنائية للموظف اذا كان قد أمضى قبل ترقيته سنتين على الأقل فى الدرجة المرقى منها ، فاذا لم يكن قد أمضى هذه المدة ، حسبت له الترقية من التاريخ التالى لانتهائها . واستبقاء الترقية يفترض بطبيعة الحال أن تكون قد استكملت جميع عناصرها وتوافرت لها كافة شرائطها طبقا للقانون وقت العمل بأحكامه ، اذ القول بغير ذلك يؤدى عملا الى استبقاء الترقيات الاستثنائية بصفة عامة ، وهذا يؤدى بطبيعته الى الخروج عن غرض المشرع ، طالما أن كل موظف رقى ترقية استثنائية فى الفترة المحددة على الوجه المبين آنفا يحتفظ له حتما بتلك الترقية الاستثنائية بمجرد استكماله مدة السنتين فى الدرجة السابقة على وجه

العموم ، حتى ولو أتم تلك المدة بعد العمل بالقانون ، مع أن القانون استهدف فى الأصل الغاء الاستثناءات والقضاء عليها والتخلص من آثارها لا أن يكون أداة لانشاء استثناءات جديدة • وعلى مقتضى ما تقدم بيانه يجب — لاستبقاء أى ترقية استثنائية طبقا لأحكام المادة الرابعة من القانون — أن يكون المرقى استثناء قد أمضى فى الدرجة المرقى منها سنتين قبل العمل بأحكام المرسوم بقانون المذكور •

(فتوى ١١٥ فى ١٩٥٥/٥/٣٠)

قاعدة رقم (٢٣٤)

المبـــدأ :

المرسوم بقانون رقم ٣٦ لسنة ١٩٥٢ بالغاء الترقيات الاستثنائية قضى بالابقاء على الترقية الاستثنائية التى تمت للموظف اذا كان قد قضى مدة سنتين على الأقل فى الدرجة المرقى منها والا حسبت الترقية اعتبارا من التاريخ التالى لانتهاء تلك المدة — ترقية أحد الموظفين استثنائيا الى الدرجة الرابعة فى ١٩٥١/٣/٢٧ رغم انه لم يرق الى الدرجة الخامسة الا فى ١٩٥٠/٩/١ وقيام الجهة الادارية بسحب قرار الترقية الاستثنائية — اعادته الى الخدمة بعد ذلك بالدرجة الخامسة ثم منحه الدرجة الرابعة دون صرف الفروق المالية المستحقة له — سريان التقادم بالنسبة لهذه الفروق اعتبارا من ١٩٥٢/٩/١ تاريخ نفاذ ترقيته الاستثنائية قانونا دون ما حاجة الى صدور قرار ادارى بذلك باعتبار أنه يستمد حقه فى كل الفروق من المرسوم بقانون رقم ٣٦ لسنة ١٩٥٢ المشار اليه وذلك بانقضاء سنتين على ترقيته الى الدرجة الخامسة •

ملخص الحكم :

ومن حيث ان الطاعن ينعى على الحكم التناقض وفساد الاستدلال ، اذ قرر أن استحقاق المدعى تلك الفروق نشأ بقوة القانون ولا ينشأ من قرار ادارى عاد فذهب الى ضرورة صدور قرار ادارى ليكشف عن المركز القانونى لمن يستحقه مع أن ذوى الشأن فى طلبات

التسوية يستمدون حقوقهممن القوانين واللوائح مباشرة وعلى الادارة تنفيذها وعلى أصحابها المطالبة بها قبل انقضاء ميعاد التقادم كما خالف الحكم الواقع والقانون فيما ذهب اليه من اعتبار القرار رقم ٣٦٢ لسنة ١٩٦٦ المشار اليه متضمنا أقرارا بحق المدعى يقطع تقادمه ، لأن هذا القرار صدر بتعيين المدعى بالدرجة الخامسة اعتبارا من ١٩٦٤/١١/١٩ ولم تقر الوزارة فيه بأحقية المطعون ضده فى صرف الفروق المالية عن المدقمن ١٩٥٢/٩/١ حتى ١٩٥٤/١١/٢٧ التى يطالب بها ، بل عرضت الأمر على مجلس الدولة فأفتى بسقوطها بالتقادم •

ومن حيث أن الذى يبين من الاطلاع على ملف أوراق خدمة المطعون ضده أنه تقدم بتظلم ادارى بتاريخ ١٩٥٦/١/١٨ قيد برقم ١٥٤ طالب فيه بأحقيته للدرجة اعتبارا من ١٩٥٢/١٠/١ وبصرف الفروق المالية المترتبة على ذلك واخطرته الوزارة بكتابها المؤرخ ١٩٥٦/٢/٢٩ بحفظ هذا التظلم لأن القرار الذى يطلب الغاءه قد انقضى الميعاد القانونى للطعن فيه ، ثم تقدم بعدة تظلمات خلال سنتى ١٩٦٠ و ١٩٦١ (ص ١٨٠ — ص ٢٠٠ بالملف) ولكن اقتصرت كلها على طلب اعادته الى الخدمة ولم يرد فيها شىء عن المطالبة بتلك الفروق المالية وانما جاء فى طلبه الذى قدمه بتاريخ ١٩٦٥/١/١٤ استحقاق الدرجة الرابعة وما يترتب عليه من آثار (حتى ٢٦٤) ونص القرار رقم ٣٦٢ بتاريخ ١٩٦٦/٥/١٦ على أن يعاد تعيين المدعى بالدرجة الرابعة العالية قانون ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بماهية شهرية قدرها ٣٥ جنيها اعتبارا من ١٩٦٤/١١/١١ ، ولم يرد بالقرار ذكر للفروق المالية مطلقا وانما استطلعت الوزارة رأى ادارة الفتوى فى طلب المدعى المؤرخ ١٩٦٦/٥/٣٠ صرف الفروق عن المدة من ١٩٥٢/٩/١ حتى ١٩٥٤/١١/٢٧ فأفتت بتقادمها ويثبت من كل أولئك ان الطاعن هذا اذ استحق الترقية الى الدرجة الرابعة بحكم المرسوم بقانون رقم ٣٦ لسنة ١٩٥٢ المشار اليه اعتبارا من ١٩٥٢/٩/١ وهو تاريخ تال لنفاذ ذلك القانون فان حقه فى زيادة المرتب الناشىءمن الترقية المستحقة يكون قائما حقيقة وجائزا أن يطالب به من هذا التاريخ ويسقط باعتباره جزءا من مرتبه بمضى خمس سنوات بغير مطالبة به ، ويختلف بذلك عن الحق الذى يترتب لمن تصدر الادارة قرارا بترقيته بأثر رجعى

ينعطف الى تاريخ القرار الذى حكم له بالغائه فيما تضمنه من تخطيه اذ لا يقوم هذا الحق بحال يمكن أن يطالب به فيهـا قبل أن تفصـح الادارة عن اختيارها الطريق الذى تتبعه لتنفيذ الحكم بالالغاء وتؤثر ترقية المحكوم له ترقية مسندة ينبغى بهـا التخطى عنه . واذا كان المطعون ضده قد انصرف عن المطالبة بحقه فى الفروق المالية المشـار اليها بعد تظلمه المقدم بتاريخ ١٩٥٦/١/١٨ ولم يعد الى تلك المطالبة الا فيما تضمنه طلبه المقدم بتاريخ ١٩٦٥/١/١٤ ، فجاءت هذه المطالبة بعد أكثر من خمس سنين من المطالبة السـابقة عليهـا ، فأكتملت مدة التقادم الخمسى بينهما وسقط الحق المطعون . هذه المطالبة بتلك الفروق، ويكون الحكم المطعون فيه اذ قضى بغير ذلك اخطأ صحيح القانـون ويتعين الحكم بالغائه وبرفض الدعوى والزام المدعى المصروفات .

(طعن رقم ٨١٠ لسنة ٢٠ ق — جلسة ١٩٧٨/١٢/١٧)

قاعـدة رقم (٢٣٥)

المبـــدأ :

ترقية استثنائية — القرار الجمهورى بالقانون رقم ١٠٠ لسـنة ١٩٦٠ فى هذا الشأن — المستفيدون من أحكامه — عدم احتفاظهم فى درجاتهم الجديدة بأقدميتهم المكتسبة فى درجاتهم السابقة — حسـاب مدة السنتين التى يتعين قضاؤها فى الدرجة للترقية منها الى الـدرجة التالية من تاريخ الترقية الاستثنائية لا من تاريخ تعيينهم أو ترقيتهم الى درجاتهم السابقة .

ملخص الفتوى :

تنص المادة ١٧ من قانون الموظفين الاساسى على مايأتى « ... يتوقف الترفيع على الشروط الآتية :

(أ) وجود شاغر الملاك للترقيع الى المرتبة الأعلى .

(ب) وجود اعتمادات فى الموازنة .

(ج) وجود الموظف مدة لا تقل عن سنتين فى مرتبتـه ودرجتـه

اعتبارا من تاريخ تعيينه أو من تاريخ ترفيعه السابق ، أما الترفيع من درجة الى درجة فلا يتوقف على وجود شاغر » ويستفاد من هذا النص أن ترقية الموظف منوطة بتوافر الشروط الآتية :

أولا : وجود شاغر فى الملاك للترفيع الى الدرجة الأعلى •

ثانيا : وجود اعتمادات فى الميزانية •

ثالثا : وجود الموظف مدة لا تقل عن سنتين فى مرتبته ودرجته اعتبارا من تاريخ تعيينه أو من تاريخ ترفيعه السابق •

واستثناء من هذه القاعدة المنظمة لترقية الموظفين صدر بتاريخ ١٩ من مارس سنة ١٩٦٠ قرار رئيس الجمهورية بالقانون رقم ١٠٠ لسنة ١٩٦٠ ناصا فى المادة الأولى منه على أن « يمنح الموظف الذى يعين فى وظيفة أمين عام لادارة عامة أو محافظة درجته بقرار تعيينه على أن لا يؤدى ذلك الى تجاوز الدرجة العليا لمرتبة الوظيفة التى يعين فيها » •

وناصا فى المادة الثانية منه على ان « تطبق احكام المادة السابقة على الامناء العامين والمديرين العامين للادارات العامة والمحافظين القائمين على العمل عند نفاذ هذا القانون الذين تقل مرتباتهم الحالية عن الدرجة العليا لمرتبة الوظيفة التى يشغلونها والذين لم ينالوا تعيينا أو ترفيعا استثنائيا بعد تاريخ أول شباط (فبراير) سنة ١٩٥٨ » ، وظاهر من هذين النصين فى ضوء المذكرة الايضاحية للقانون ان المشرع يستهدف بهذا التشريع ترقية طوائف معينة من الموظفين ترقية استثنائية متى توافرت فيهم شروط معينة وهى أن تقل مرتبة الموظف عن الدرجة العليا لمرتبة الوظيفة التى يشغلها والا يكون قد رقى ترقية استثنائية بعد أول شباط سنة ١٩٥٨ •

والخلاف فى هذا الموضوع يدور حول احتفاظ المستفيدين من أحكام القانون رقم ١٠٠ لسنة ١٩٦٠ بأقدميتهم المكتسبة فى درجاتهم السابقة بحيث تحسب المدة المقررة للترقية من تاريخ تعيينهم أو ترقيتهم الى هذه الدرجات أم من تاريخ ترقيتهم الاستثنائية تطبيقا لاحكام التشريع المشار اليه •

ولما كان ما جاء به القانون رقم ١٠٠ لسنة ١٩٦٠ انما هو ترقيــة استثنائية وفقا للتكييف القانونى الصحيح وقد وردت اســتثناء من قواعد الترقية الاصلية المنصوص عليها فى المادة ١٧ من قانون الموظفين الأساسى ، اما من حيث المدة التى يجب على الموظف قضاؤها بعد هذه الترقية الاستثنائية لامكان ترقيته الى الدرجة التالية فانه يتعين فى هذا الصدد التزام الاصل العام المقرر وهو قضاء سنتين من تاريخ هــذه الترقية اذ لم يعد ثمت مجال لاعمال القانون المشار اليه الذى يستنفذ أغراضه بمجرد اتمام الترقية تطبيقا لاحكامه ويتعين بعد ذلك الرجوع الى الأصل المقرر فى المادة ١٧ من قانون الموظفين الأساسى الذى يقضى بضرورة قضاء سنتين فى الدرجة للترقية الى الدرجة التالية ســواء فى ذلك اكانت الترقية الى الدرجة الأولى عادية أم استثنائية .

لهذا انتهى الرأى الى أن الموظفين المستفيدين من حكم القانون رقم ١٠٠ لسنة ١٩٦٠ لا يحتفظون فى درجاتهم الجديدة بأقــدميتهم المكتسبة فى درجاتهم السابقة ، ومن ثم تحسب مدة السنتين التى يتعين قضاؤها فى الدرجة للترقية منها الى الدرجة التالية من تاريخ الترقية التى تمت تطبيقا للقانون المشار اليه لا من تاريخ تعيينهم أو ترقيتهم الى درجاتهم السابقة .

(فتوى ٥٣١ فى ١٩٦١/٧/٢٧)

الفصـــل الســـابع

ترقيـــات فى مصـــالح مختلفة

الفرع الأول

موظفو وزارة التربية والتعليم

أولا : الترقيات الأدبية :

قاعـــدة رقم (٢٣٦)

المبــــدأ :

نقل مدرس أول الى وظيفة مفتش فى التعليم الاعدادى ــ يعتبر بمثابة ترقية حقيقية وان لم يصاحبه منح درجة مالية ــ أساس ذلك أن وظيفة المفتش أرقى فى مدارج السلم الادارى من وظيفة مــدرس أول ــ الندب فى هذه الحالة له مدلوله الخاص وأحكامه المتميــزة ولا ينصرف الى الندب المؤقت المنصوص عليه بقانون نظام موظفى الدولة٠

ملخص الحكم :

لئن كان التعيين فى وظيفة مفتش فى التعليم الاعدادى لا يصاحبه منح درجة مالية الا أنه يعتبر بمثابة ترقية حقيقية لأن هذه الوظيفـــة كما هو واضح من القرار الوزارى رقم ٢٢٥ الصادر فى ١٦ من يونيـــة سنة ١٩٥٥ من وزير التربية والتعليم بشـــأن القـــواعد التى تتبع فى شغل الوظائف الفنية فى مدارج السلم الادارى من وظيفة مدرس أول٠ كما ينص القـــرار المذكور على أنه عند الترقيـــة الى وظائف النظـــار والوكلاء والمفتشين والمدرسين الأوائل يرتب المرشحون حسب أقدميتهم فى كشوف الترشيح وفق الشروط المنصوص عليها فى هذا القرار وترتب

الأماكن حسب أفضليتها ويعطى الأقدم المكان الافضل وهكذا .. وعلى مقتضى ذلك يكون النقل من وظيفة مدرس أول الى مفتش معتبرا بمثابة الترقية فى مدارج السلم الادارى مما يجعلها خاضعة لرقابة القضاء الادارى . ولا يغير من طبيعة القرار المطعون فيه ، وكونه منطويا على ترقية وظيفية ما نص عليه من نقل المطعون ضدهم الى وظائف مفتشين بالاعدادى ندبا ، ذلك أن الندب فى الحالة المعروضة له مدلوله الخاص وأحكامه التى ينفرد بها ، ولا ينصرف الى الندب المؤقت المنصوص عليه فى المادة ٤٨ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة ، وآية ذلك ما نصت عليه المادة السادسة من القرار رقم ٣٥٥ لسنة ١٩٥٥ ذاته من انه اذا كان عدد المرشحين المستوفين للشروط فى أية حالة أقل من العدد المطلوب يجوز التجاوز عن بعض الشروط التى تؤهل للترشيح وفى هذه الحالة يكون شغل الوظيفة بطريق الندب الى أن تستوفى الشروط ويتضح من ذلك ان هذا النص لا ينفى حسب مؤداه أن اسناد الوظيفة للمرشح هو بمثابة ترقية أو أن شغله لها يقع بصورة دائمة مستقرة ؛ يقطع فى ذلك أن تقلد أحدى الوظائف المشار اليها فى القرار التنظيمى سالف الذكر حسبما سلف الايضاح يتم عن طريق الترقية اليها . وليس أدل على أن القرار المطعون فيه انطوى على ترقية المطعون ضدهم مما ورد فى محضر لجنة شئون الموظفين التى صدر عنها الترشيح للترقيات المطعون عليها من أنها فى صدد التفتيش الخاص بالمواد الاجتماعية انتهت الى ترقية السادة المدرسين الأوائل بالثانوى ودور المعلمين والمعلمات المبينة اسماؤهم الى وظائف مفتشين بالاعدادى .

(طعن رقم ٨١٩ لسنة ٩ ق — جلسة ١٩٦٥/١١/٢١)

قاعدة رقم (٢٣٧)

المبدأ :

الأصل فى الترقية بالاختيار انه من الملاءمات التى ترخص فيها الادارة — مناط ذلك ان يكون تقديرها غير مشوب بسوء استعمال السلطة وان تكون قد استمدت اختيارها من عناصر صحيحة مؤدية الى

النتيجة التى انتهت اليها — للادارة ان تضع من القواعد والمعايير ما تضبط به اختيارها بشرط ان تلتزم بتطبيقها فى الحالات الفردية والا خالفت القانون — تطبيق — استيفاء المدعية للشروط التى وضعتها جهة الادارة للترقية الى وظيفة مفتش قسم مساعد بالتعليم الابتدائى — حصول المدعية على تقدير ممتاز فى السنوات السابقة على الترقية يكشف عن كفاءة الموظف وقوة شخصيته ومن ثم لا يجوز القول بأن المطعون فى ترقيتها تفضل المدعية فى هذه الناحية — لا يجوز الحجاج بان نتائج المدرسة التى تتولى نظارتها المدعية تقل نتائجها عن نتائج المدرسة التى تتولى نظارتها المطعون ضدها — هذا المعيار لم يتضمنه قرار وزير التربية والتعليم الذى وضع المعايير الواجب توافرها فى المرشح فضلا عن ان النتائج تخضع لاعتبارات متعددة تتعلق بأمور لا سلطان للمدعية عليها .

ملخص الحكم :

أنه يبين من الاطلاع على القرار الوزارى رقم ٢٥٥ لسنة ١٩٥٥ المعدل بالقرار رقم ٢٠ لسنة ١٩٦٨ بشأن شروط الترقية لوظيفة مفتش قسم مساعد بالتعليم الابتدائى أنه حدد المؤهلات ومدد الخدمة فى المرشحين للترقية على الوجه الآتى :

١ — مؤهل عال تربوى مع مدة خدمة ١٠ سنوات .

٢ — مؤهل بين العالى والمتوسط تربوى بمدة خدمة ١٢ سنة .

٣ — مؤهل متوسط تربوى بمدة خدمة ١٤ سنة .

على أن تكون الترقية من بين نظار الابتدائى وتتم الترقية عن طريق مديريات التربية والتعلم المختصة وأن تكون التقارير السرية عن السنتين الأخيرتين ممتازة وأن يكون المرشح فى الدرجة السادسة وأن يكون مدة البقاء فى الوظيفة الأخيرة ثلاث سنوات وأن يكون المرشح من المشهود له بقوة الشخصية والمقدرة على تحمل المسئولية وأن تكون الترقية تحت الاختبار لمدة عام .

ومن حيث أن المدعية والمطعون ضدها يتوافر فى شأنهما ظروف شغل وظيفة مفتش قسم مساعد بالتعليم الابتدائى الا أن جهة الادارة قامت بترقية المطعون فى ترقيتها الى شغل تلك الوظيفة وأسست اختيارها على أن السيدة .. « المطعون ضدها » تمتاز بقوة شخصيتها وبتفوق مدرستها فى النشاط العلمى والاجتماعى والرياضى وحصولها على الكثير من كئوس التفوق والميداليات وشهادات التقدير وأن نتائج الامتحانات العامة فى مدرستها تفوق نتائج المدرسة التى تتولى نظارتها المدعية .

ومن حيث أنه ولئن كان الأصل فى الترقية بالاختيار أنه من الملائمات التى تترخص فيها الادارة الا أن مناط ذلك يكون تقديرها غير مشوب بسوء استعمال السلطة وأن تكون قد استمدت اختيارها من عناصر صحيحة مؤدية الى النتيجة التى انتهت اليها فاذا لم يقع الأمر على هذا الوجه فسد الاختيار وفسد القرار الذى أتخذ على أساسه المفاضلة بين المرشحين على أساس الصلاحية فى العمل والكفاية وحسن الدراية بمقتضياته والقدرة على الاضطلاع بمسئولياته والنهوض بأعبائه مع سير المواهب الذاتية والاستعدادات الشخصية للموظف كذكائه وحصيلته العلمية وقدرته على الابتكار ومواجهة الأمور وحل المشكلات وللادارة فى هذا المجال أن تضع من القواعد والمعايير ما تضبط به اختيارها بشرط أن تلتزم تطبيقها فى الحالات الفردية وألا خالفت القانون اذا تنكرت فى التطبيق مع ما وضعته من القواعد .

ومن حيث أن المدعية مستوفية للشروط التى وضعتها جهة الادارة للترقية الى الوظيفة المذكورة وأن تقاريرها عن السنوات السابقة على الترقية كانت بتقدير ممتاز وهذه التقارير تكشف عن كفاءة الموظف وقوة شخصيته فمن ثم فلا يجوز القول بأن المطعون فى ترقيتها تفضل المدعية فى هذه الناحية ولا يجوز الحجاج بأن نتائج المدرسة التى تتولى نظارتها المدعية تقل نتائجها العامة عن نتائج المدرسة التى تتولى نظارتها المطعون ضدها لأن هذا المعيار لم يتضمنه قرار وزير التربية والتعليم المشار اليه والذى وضع المعايير الواجب توافرها فى المرشح وليس من عداد تلك المعايير نتائج الامتحانات العامة لأن تلك النتائج

تخضع لاعتبارات متعددة سواء من ناحية الحالة الاجتماعية للتلاميذ وأولياء أمورهم وللبيئة الموجودة بها المدرسة ومقدار كثافة الفصول ومستوى المدرس القائم بالتدريس وهذه أمور لا سلطان — للمدعية عليها ولذلك لم تضمنها شروط الترقية ٠

وفى ضوء ما تقدم يكون القرار الطعين قد صدر مخالفا للقانون ويتعين بالتالى الحكم بالغائه فيما تضمنه من تخطى المدعية فى الترقية الى وظيفة مفتشة مساعدة ٠

(طعن رقم ٢١٢ لسنة ١٨ ق — جلسة ١٩٧٨/٥/٦)

قاعـــدة رقم (٢٣٨)

المبـــــدأ :

الترقية التى يجيز القانون الطعن فى القرارات الصادرة بها يندرج فى مدلولها تعيين الموظف فى وظيفة تعلو بحكم طبيعتها الوظيفية التى يشغلها فى مدارج السلم الادارى وأن لم يصاحب ذلك نفـــع مادى — وظائف المخابر بوزارة التربية والتعليم تتدرج صعودا من وظيفة أمين مخبر الى مساعد مفتش الى مفتش حتى وظيفة مفتش أول مخابر — القرار الصادر بترقية أحد شاغلى وظيفة مساعد مفتش الى وظيفـــة مفتش أول ندبا يكون مخالفا لقواعد التدرج الوظيفى — لا يغير مـــن هذا النظر أن يكون القرار قد صدر بالندب الى وظيفة مفتش أول مخابر طالما أن الندب يشكل فى مفهوم القرار تقليدا لوظيفـــة أعلى فى مجال الاختصاص وليس هو الندب بالمعنى الاصطلاحى لهذا اللفظ — نتيجة ذلك — وجوب أن يتم من بين الحاصلين فعـــلا على الـــوظيفة الأدنى مباشرة فى مدارج السلم الوظيفى ٠

ملخص الحكم :

أن هذه المحكمة سبق أن قضت بأنه ولئن كانت الترقية التى أجاز القانون الطعن فى القرارات الصـــادرة بها تنصرف أساســـا الى تعيين

الموظف فى درجة مالية أعلى من درجته ، الا أنه لا شك فى أنه ينــدرج فى مدلولها ومنطوى فى معناها تعيين الموظف فى وظيفة تعلــو بحكــم طبيعتها الوظيفة التى يشغلها فى مدارج السلم الادارى ، اذ أن الترقية بمعناها الأعم هى ما يطرأ على الموظف من تغيير فى مركزه القــانونى يكون من شأنه تقديمه على غيره فى مدراج السلم الوظيفى والادارى، ويتحقق ذلك أيضا بتقليد الموظف وظيفة تعلو وظيفته فىمجال الاختصاص وأن لم يصاحب هذا التقليد نفع مادى .

وحيث أن الثابت من الاطلاع على الأوراق أنه بتاريخ ١٩٦١/٨/٣١ أصــدرت وزارة التربيــة والتعليم الامــر التنفيــذى رقم ٢٩٦ متضمنا ترقية خمسة من مفتشى المخابر بالدرجة الثالثة الى وظـائف مفتش أول مخابر ، وأربعة من مفتشى المخابر بالدرجة الـرابعة الى وظائف مفتش أول (ندبا) للمخابر وهؤلاء الأربعة هم ... و ... و ... و ... وقد تبين من الاوراق ما يلى :

أولا : جاء فى كتاب الادارة العامة للتعليم الثانوى بوزارةالتربية والتعليم المرسل الى هيئة مفوضى الدولة والمؤرخ فى ١٦/ ٣ / ١٩٧١ أن الموظفين الأربعة المطعون فى ترقيتهــم ينتمون الى الكــادر الفنى المتوسط ، وأن أولهم منح الدرجة الرابعة فى ٢١ / ٤ / ١٩٦٠ وكــان يشغل وظيفة مفتش معامل من ١٥ / ١ / ١٩٥١ ، وأن الثانى منــح الدرجة الرابعة فى ١٢ / ١٠ / ١٩٥٧ وكان يشغل وظيفة مفتش معامل من ١٥ / ١ / ١٩٥١ ، وأن الثالث منح الدرجة الرابعةفى٢٧/١٢/١٩٥٥ وكان يشغل وظيفة مفتش معامل من ٩ / ١٢ / ١٩٥٣ ، وأن الرابع منح الدرجة الرابعة فى ٢٦ / ٢ / ١٩٦٠ وكان يشغل وظيفــة مفتش معامل من ٣٠ / ٩ / ١٩٥٤ ، أما المدعى فقد منح الدرجة الرابعــة الفنية العالية فى ٢١ / ٧ / ١٩٥٥ وكان يشغل وظيفة مفتش معــامل بدرجة مفتش علوم اعدادى من ٩ / ١١ / ١٩٥٩ .

ثانيا : جاء فى كتاب الادارة العامة للتعليم الســالف الــذكر أن حركة الترقيات موضوع القرار الطعين تضمنت ترقيــات بين رجال المعامل الى وظيفة مفتش أول معامل من بين مفتشى المعامل المتدرجين

من وظيفة أمين معمل الحاصلين على مؤهلات متوسطة أو فوق المتوسطة أو من بين الحاصلين على مؤهلات عالية ويشغلون وظيفة مفتش معامل بدرجة مفتش علوم اعدادى ؛ وجاء فى كتاب كبير مفتشى المخابر بوزارة التربية والتعليم المؤرخ فى ٢٨ / ٤ / ١٩٦٣ أن المدعى شغل وظيفة مفتش معامل ندبا بموجب الأمر التنفيذى رقم ٥١٣ / ١٩٥٩ مع ثلاثة آخرين على سبيل التجربة ؛ وقد تبين فشل هذه التجربة واستبعد الأربعة بعد ذلك من تفتيش المخابر لعدم قيامهم بمهام وظائفهم على الوجه الاكمل .

ثالثا : جاء بكتاب الادارة العامة للتعليم الثانوى السالف الذكر انه اعتبارا من تاريخ انشاء وظيفة أمين معمل حتى عام ١٩٦١ لم يكن هناك تدرج للوظائف الفنية المعملية وانما كانت الترقيات تتدرج من وظيفة أمين معمل الى وظيفة مفتش معامل ، ثم عدل التدرج من وظيفة أمين معمل الى وظيفة مساعد مفتش معامل ثم مفتش معامل . وبصدور القرار رقم ٧٥ مساعد ١٩٧٠ وضع سلم وظيفى لرجال المعامل على أن يكون شاغلى الوظائف الاشرافية من بين العاملين الحاصلين على مؤهلات متوسطة أو فوق المتوسطة ، وجاء فى كتاب كبير مفتشى المعامل بوزارة التربية والتعليم المؤرخ ٢٨ / ٤ / ١٩٦٣ أن الوظائف الفنية بالوزارة قسمان : الأول ويشمل الوظائف الفنية التربوية ويشترط أصلا لشغلها الحصول على مؤهل عال فيما عدا الوظائف الفنية التربوية بالتعليم الابتدائى التى لا يشترط لشغلها الحصول على مؤهل عال والقسم الثانى يشمل الوظائف الفنية غير التربوية وهذه لا يشترط لشغلها الحصول على مؤهل عال ، فاذا كان من يشغلهاحاصلا على مؤهل عال فتكون هذه ميزة لها تقديرها عند المفاضلة بين أفراد الصف الواحد من المرشحين للترقية .

رابعا : جاء بكتاب كبير مفتشى المخابر المؤرخ فى ١١ / ١١/١٩٦٢ أن أساس الترقية من مفتش مخابر الى مفتش أول مخابر عناصرستة : الأول الدرجة المالية والثانى المؤهل والثالث تحقيق رغبة المرشح والرابع الحالة الصحية والخامس التقارير السرية السنوية والسادس الاختبارات المباشرة وغير المباشرة لتقييم الشخصية والكفاية ، وانه

روعى عند الاختيار النوعى لوظيفة مفتش أول مخابر أقدمية العمل بالمخابر وأقدمية التوظف .

خامسا : تبين من الاطلاع على التقارير السرية السنوية للمرقين الى وظيفة مفتش أول مخابر من موظفى الدرجة الرابعة أن كلا من المطعون فى ترقيتهم الثلاثة الأول ، حصل على تقدير ممتاز فى كل من سنتى ٥٩ ، ١٩٦٠ أما الرابع فقد حصل على تقدير جيد فى كل من هاتين السنتين ، أما المدعى فقد جاء فى كتاب كبير مفتشى المخابر المؤرخ فى ٢٨ / ١١ / ١٩٦٢ انه حصل على ٧٦ درجة فى التقرير السرى عن سنة ٥٩ / ١٩٦٠ ، وعلى ٨٠ درجة فى التقرير السرى عن سنة ٦٠ / ١٩٦١ وعلى ٥١ درجة فى التقرير السرى عن سنة ٦١ / ١٩٦٢ . ومرفق بالكتاب المذكور تقرير عن نتيجة الاختبار الميدانى والشخصى الذى أجرى للمرشحين لوظيفة مفتش أول مخابر وقد جاء فيه أن كلا من ..... و ..... حصل على نتيجة نهائية مقدارها ٩٥ درجة وحصل كل من ..... و ..... على نتيجة نهائية مقدارها ٦٤ درجة، وهذا التقرير مؤرخ فى ١٧ / ٧ / ١٩٦١ ومذيل بتوقيع كبير مفتشى المخابر ، أما عن المدعى فقد جاء فى كتاب الادارة العامة للتعليم الثانوى المؤرخ فى ١٤ / ٣ / ١٩٧١ السابق الاشارة اليه أنه لم يمكن العثور على نتيجة اختباره لمضى أكثر من عشر سنوات على هذا الاختبار .

سادسا : جاء فى كتاب كبير مفتشى المخابر المؤرخ ١٩ /٣/١٩٦٢ أن التفتيش على عمل الطاعن كشف عن عدة مخالفات ارتكبها سنة ١٩٦٠ ، وانه لم يتعاون مع منطقة كفر الشيخ حتى طلب مدير عام المنطقة نقله تخلصا منه وذلك بكتاب المنطقة السرى المرسل الى التفتيش فى ٢٢ / ١١ / ١٩٦١ ، وجاء فى كتاب مدير عام مديرية التربية والتعليم بكفر الشيخ المرسل الى كبير مفتشى المخابر فى ٢٩ / ٤ / ١٩٦٣ أن أوراق التحقيق الذى أجرته النيابة الادارية فى القضية ٢٠٣ لسنة ١٩٦١ والمتعلق بالمخالفات المالية التى ارتكبها الطاعن ، هذه الأوراق أرسلت الى ادارة الدعوى التأديبية فى ٢٥ / ٣ / ١٩٦٣ ، لاتخاذ الاجراءات اللازمة نحو محاكمة المخالفين

فى هذه القضية تأديبيا وذلك بناء على قرار المديرية بتاريخ ٣٠ / ٣ / ١٩٦٣ .

سابعا : جاء فى كتاب الادارة العامة للتعليم الثانوى المؤرخ فى ١٦ / ٣ / ١٩٧١ انه فى عام ١٩٦٧ رأت الوزارة الانتفاع بالحاصلين على مؤهلات عالية من بين رجال المعامل لسد العجز القائم بتفتيش العلوم ، فصدر بذلك أمر تنفيذى فى ١٠ / ٨ / ١٩٦٧ بترقيتهم الى وظيفة مفتش علوم ثانوى ، وشمل هذا القرار اثنين أحدهما المدعى الذى رقى من وظيفة مفتش معامل بدرجة مفتش علوم اعدادى الى وظيفة مفتش علوم ثانوى ثم رقى بعد ذلك الى وظيفة مفتش أول علوم ثانوى ، ويشغل الآن الدرجة الثانية مثل زملائه فى الأقدمية الحاصلين على نفس المؤهل ، وبذلك فانه لم يضار بنقله الى تفتيش العلوم ، بل انه لو بقى ضمن العاملين بالمعامل لما اكتسب المركز الأدبى الذى يشغله بتفتيش العلوم .

وحيث أنه يخلص من جماع ما تقدم أن للمدعى مصلحة ظاهرة فى الطعن فى القرار رقم ٢٩٦ بتاريخ ٣١ / ٨ / ١٩٦١ الذى تخطاه فى الترقية الى وظيفة مفتش أول مخابر ندبا ، وذلك أن الترقية الى هذه الوظيفة قد تمت من بين مفتشى المخابر الذين يشغلون الدرجة الرابعة سواء كانوا ينتمون الى الكادر الفنى المتوسط أو الى الكادر الفنى العالى ، وذلك اعتبارا بأن وظيفة مفتش أول مخابر هى وظيفة فنية غير تربوية لا يشترط فى شاغلها أن يكون حائزا على مؤهل عال وان كان يجوز شغلها من بين حملة المؤهلات العالية ، واذا كان المدعى ينتمى أصلا الى تفتيش العلوم ويشغل وظيفة تربوية الا أن نقله الى تفتيش المخابر ليس من شأنه أن يخل بحقوقه فى التدرج فى وظائف المخابر طالما توافرت فيه شروط الترقية فى مدارج هذا النوع من الوظائف ، هذا وقد أوضح المدعى — على ما سلف بيانه — وجه مصلحته فى الترقية الى وظيفة مفتش مخابر على اعتبار انها وظيفة أعلى فى مدارج السلم الوظيفى للمخابر .

وحيث أنه من ناحية أخرى فقد تبين من الاطلاع على الأوراق

انه جاء بالكتاب المرسل من مدير ادارة الشئون القانونيــة بــوزارة التربية والتعليم الى ادارة قضايا الحكومة بتاريخ ٤ / ١٢ / ١٩٧٢ عن الحالة الوظيفية للسيد / ••••• انه رقى مفتشا مساعدا للمعامل فى ٩ / ١١ / ١٩٥٣ ، ولم يعثر فى ملف خدمته على أوامر اداريةبترقبته الى مفتش معامل وانما قام بعمل هذه الوظيفة من سنة ١٩٥٤ الىسنة ١٩٦١ عندما رقى الى وظيفة مفتش أول معامل بالقرار المطعــون فبه هذا والواضح من استقراء القرار المطعون فيه وما اشتمل عليه مــن ترقيات أن وظائف المخابر تتدرج صعودا من وظيفة أمين مخبــر الى وظيفة مساعد مفتش للمخابر (ندبا) ، ومن وظيفة مساعــد مفتش للمخابر الى وظيفة مفتش مخابر ومن وظيفة مفتش مخابر الى وظيفة مفتش أول للمخابر (ندبا) ، وهو الأمر الــذى يقطــع بأن ترقيــة السيد / ••••• من مساعد مفتش مخابر الى مفتش أول مخابر قد جاءت مخالفة لقواعد التدرج الوظيفى فى وظائف المخابر الذى تخطى بهذه الترقية وظيفة مفتش مخابر ، أما قيامه بعمل هذه الوظيفة دون ترقية اليها فليس يجيز هذا التخطى طالما أن الندب الى وظيفة مفتش أول مخابر يشكل فى مفهوم القرار الطعين تقليدا لمفتش المخابر لوظيفة أعلى فى مجال الاختصاص ، وليس هو الندب بالمعنى الاصطلاحىلهذا اللفظ ، فوجب اذن أن يتم من بين الحاصلين فعلا على الوظيفة الأدنى مباشرة فى مدارجالسلم الوظيفى وهى وظيفة مفتش مخابر •

وحيث انه متى كان ذلك فآن القرار المطعون فيه — اذ تضــمن ترقية السيد / •••••• الى مفتش أول مخابر دون أن يصدر قرار قبل ذلك بترقيته الى وظيفة مفتش مخابر متخطيا بذلك المــدعى الذى كان قد عين مفتشا للمخابر يكون قد جاء مشوبا بعيب مخالفة القانون، ومن ثم يتعين الحكم بالغائه فيما تضمنه من هذا التخطى ، أما ماتعللت به جهة الادارة من أسباب بررت بها عدم صلاحية المدعى للترقية الى وظيفة مفتش أول فهى لاتقوم حائلا بينه وبين الترقية ، ذلك أنقواعد الترقية الى وظيفة مفتش أول مخابر لم تشترط قضاء مدة معينة فى وظيفة مفتش مخابر ، وانما كانت تقوم على أقدمية الدرجــة الماليــه والمؤهل الدراسى والتقارير السرية ونتائج الاختبارات ، هذا والمدعى حاصل على مؤهل عال وكان وقت صدور القرار الطعين فى الدرجــة

الرابعة الفنية العالية منذ ٢١ / ٧ / ١٩٥٥ ، بينما كان المرقون بالقرار المذكور فى الدرجة الرابعة الفنية بالكادر المتوسط وقد حصل أقدمهم على هذه الدرجة فى ٢٧ / ١٢ / ١٩٥٥ أى بعد أن حصل عليها المدعى أما عن نتائج الاختبار الميدانى والشخصى الذى تم عند اجراء الترقيات فقد ذكرت جهة الادارة انه لم يمكن العثور على نتيجة اختبار المدعى لمضى مدة طويلة على هذا الاختبار ، هذا ولا يسوغ أن يضار المدعى بفقد نتيجة اختباره طالما أنه لايد له فى ذلك ، أما عن المخالفات التى نسبت الى المدعى وقت أن كان قائما بعمل مفتش مخابر بمنطقة كفر الشيخ التعليمية وهى المخالفات موضوع الدعوى التأديبية رقم ٢٠٣ لسنه ١٩٦١ ، فان جهة الادارة لم تقدم دليلا على ثبوت الاتهام قبل المدعى فى القضية المذكورة رغم طلب هذه القضية مرارا وتكرارا ،ومن ثم فليس هناك دليل على صحة هذا الاتهام من شأنه أن يحول دون ترقية المدعى خاصة وأن تقريرى المدعى عن السنتين السابقتين على الترقيات موضوع القرار الطعين قد أوضحا أن مرتبة كفايته فى هاتين السنتين لا تقل عن مرتبة ٠٠٠٠ الذى أقرت جهة الادارة ترقيته ٠

ومن حيث انه بناء على ماتقدم يكون الحكم المطعون فيه قد جانب الصواب وأخطأ فى تطبيق القانون اذ قضى برفض طلبات المدعى، ومن ثم يتعين — والحالة هذه — القضاء بالغائه وبالغاء القرار الصادر فى ٣١ / ٨ / ١٩٦١ برقم ٢٩٦ فيما تضمنه من تخطى المدعى فىالترقية الى وظيفة مفتش أول مخابر وما يترتب على ذلك من آثار مع الزام الجهة الادارية المصروفات ٠

(طعن رقم ١٠٦١ لسنة ١٤ ق — جلسة ١٩٧٦/٦/٢٧)

قاعدة رقم (٢٣٩)

المبـدأ :

اعتماد وزير التربية والتعليم فى أول ابريل سنة ١٩٦٣ قواعد تثبيت المفتشين الاداريين والمنتدبين والدارسين فى برنامج المرقين ندبا للوظائف الادارية عام ١٩٦١ بصفة نهائية فى وظائفهم — شروطالتثبيت

فى وظيفة مفتش ادارى التى تضمنتها هذه القواعد هى أن يكون المثبت فى الدرجة الرابعة على الأقل ، والا يكون قد وقعت عليه عقوبات خلال الثلاث سنوات الأخيرة والا يكون محالا للمحاكمة التأديبية أو تقـل تقاريره السرية عن مستوى جيد — اقرار جهة الادارة بأن المدعى قـد توافرت فيه شروط الترقية الى وظيفة مفتش ماعدا شرط عـدم توقيع عقوبة عليه خلال المدة المشار اليها فى القواعد سالفة الذكر مما كان سببا لتخطيه فى الترقية الى وظيفة مفتش ادارى بالقرار المطعون فيه — اذا تبين أن المدعى يسبق أحد المطعون فى ترقيتهم فى الأقدمية ويتسـاوى معه فى الكفاية يكون المدعى أحق منه فى الترقية — بثبوت أن اثنين من المرقين الى وظيفة مفتش ادارى بالقرار المطعون فيه قد وقع عليهمـا جزاءات خلال المدة المحددة بالقواعد الخاصـة بالتـرقية يدل على أن الوزارة لم تعمل فى شأنهما شرط عدم توقيع جزاء عليهما — نتيجة ذلك أن القرار المطعون فيه الصادر بالترقية الى وظيفة مفتش ادارى يكون مخالفا للقانون فيما تضـمنه من تخطى المدعى فى الترقيـة الى هـذه الـوظيفة .

ملخص الحكم :

يبين من الاطلاع على أوراق الطعن أن السيد / وزير التـربية والتعليم قد اعتمد فى أول أبريل سـنة ١٩٦٣ قـواعد تثبيت المفتشين الاداريين والمنتدبين والدارسين فى برنامج المـرقين ندبا للـوظائف الادارية عام ١٩٦١ بصفة نهائية فى وظائفهم ، وقد تضمنت هذهالقواعد شروط التثبيت فى وظيفة مفتش وهى أن يكون المثبت فى الدرجةالرابعة على الأقل والا يكون قد وقعت عليه عقوبات خـلال الثلاث سـنوات الأخيرة والا يكون محالا للمحاكمة التأديبية أو تقل تقاريره السرية عن مستوى جيد ، كما تبين من رد الوزارة المدعى عليها أن المدعى اجتـاز برنامج المرقين ندبا للوظائف الادارية عام ١٩٦١ وأنه استبعد من بين المثبتين فى وظائف مفتش الصادر بهم الأمر التنفيذى المطعون فيه رقم ٢٣ فى ٢٦ / ١ / ١٩٦٥ بسبب توقيع عقوبة خصم يوم من مرتبـه فى ١٥ / ٧ / ١٩٦٤ وأنه رقى بعد ذلك الى وظيفة مفتش ادارى بالأمـر رقم ٥٤٠ بتاريخ ٦ / ١١ / ١٩٦٧ ويستفاد مما تقـدم أن الـوزارة

المدعى عليها أقرت بتوافر شروط ترقية المدعى الى وظيفة مفتش ادارى عدا شرط عدم توقيع عقوبة عليه خلال المدة المشار اليها فى القواعد المذكورة وأن سبب تخطيه هو توقيع الجزاء السابق عليه .

ومن حيث أنه تبين من الكشف المقارن بحالة المدعى والمطعون فى ترقيتهم أن المدعى أحد المطعون فى ترقيتهم وهو السيد / .... اذ الثابت من هذا الكشف أنه وأن اتحدت أقدمية المدعى فى الدرجة السادسة ترجع الى ٢٨ / ١١ / ١٩٦٠ بينما ترجع أقدمية المطعون فى ترقيته الى ٢٨ / ٩ / ١٩٦١ ، ومن ثم يكون المدعى وقد تساوى معه فى الكفاية أحق بالترقية الى وظيفة مفتش ادارى من المطعون فى ترقيته، كما تبين من نشرة وزارة التربية والتعليم بتاريخى ١٦ من أبريل والأول من أغسطس سنة ١٩٦٥ أن اثنين من المرقين الى وظيفة مفتش ادارى بالقرار المطعون فيه وهما السيدان ... ... و ... ... وقد وقع عليهما جزاءات خلال المدة المحددة بالقواعد الخاصة بالترقية اذ وقع على كل منهما جزاء الانذار الأول بتاريخ ٢٥ / ١٠ / ١٩٦٤ والثانى بتاريخ ٢٣ / ١ / ١٩٦٥ أى خلال الثلاث السنوات السابقة على القرار المطعون فيه ، مما يدل على أن الوزارة لم تعمل فى شأنهما شرط عدم توقيع جزاء عليهما .

ومن حيث أنه تأسيسا على ما تقدم ، واذا تبين أن المدعى أحق بالترقية الى وظيفة مفتش ادارى من المطعون فى ترقيته ... ... على ما سبق بيانه ، فضلا على أن القرار المطعون فيه شمل بالترقية السيدين المشار اليهما رغم توقيع جزاءات عليهما خلال الفترة المحددة بالقواعد ، فمن ثم فان هذا القرار يكون قد صدر مخالفا للقانون فيما تضمنه من تخطى المدعى فى الترقية الى وظيفة مفتش ادارى .

(طعن ٢٥٤ لسنة ١٦ ق — جلسة ١٩٧٦/٢/٨)

قاعـــدة رقم (٢٤٠)

المبــــدأ :

للجهة الادارية أن تضع قواعد تنظيمية عامة لمارســة ســلطتها التقديرية فى مجال الترقية بالاختيار ــ مناط ذلك لا تكون هذه القواعد مخالفة للقانون ــ مثال : وضع شرط فى ترقية نظــار المدارس الثانوية من الدرجة الثالثة الى الدرجة الثانية هو أن يكون الناظر فى مدرســة لاتقل فصولها عن خمسة عشر فصلا ــ مخالفة هذا الشرط للقانون .

ملخص الحكم :

أنه ولئن كان للجهة الادارية فى مجال الترقية بالاختيار أن تضبط ممارستها لسلطتها التقديرية بما ترى وضعه من القواعد التنظيميــة العامة ، الا أن ذلك منوط بالا تكون هذه القواعد أو الضوابط مخــالفة للقانون .

وقد صدرت حركة الترقيات المطعون فيها فى ظل القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ ، ومفاد نص المادتين ٢١ ، ٢٩ من هذا القانون أن الترقية من الدرجة الثالثة الى الدرجة الثانية تكون بالاختيار للكفــاية وعنــد التساوى فى مرتبة الكفاية يفضل الأسبق فى الأقدمية وقد رسم المشرع الطريق التى يجب على الجهة الأدارية اتباعه للوقوف على مدى كفاية العاملين ، وذلك بوضع تقارير سرية سنوية عنهم تكون الأساس الذى تقوم عليه الترقية بالاختيار وعلى ذلك فانه لايسوغ لها أن تطرح جانب التقارير السرية كلية وتسلك طريقا آخر للمفاضلة بين العاملين عنــد النظر فى ترقياتهم .

ومن حيث أن دفاع الوزارة الوحيد فى عدم ترقيتها للمدعى الى الدرجة الثانية بالاختيار يقوم على أن المدرسة التى كان ناظرا يقــل عدد فصولها عن ١٥ فصلا ، وهذا الشرط لايدل بذاته على مدى كفاية المدعى بحيث يكون تخلفه مما يهدر الثابت بتقارير الكفاية ، وهى كما سبق البيان فى المقام الأول الذى يتعين الاستناد اليه كمعيار للمفاضلة

عند الترقية بالاختيار ، خاصة وبعد أن نص الشارع بالنسبة للتـرقية من الدرجة الثالثة وما فوقها على التقيد بالأقدمية فى ذات مرتبةالكفاية وبهذه المثابة فان الوزارة اذ تخطت المدعى فى الترقية للسبب المذكـور فقط فان هذا التخطى يكون غير قائم على أساس سليم ، وخصـوصا وأنه أسبق من بعض الذين شملتهم هذه الترقية فى أقدمية الدرجـة الثالثة ولم تقدم الوزارة مايدل على أنهم كانوا يفوقـونه فى الكفاية وفضلتهم عليه لذلك فى الترقية ٠

(طعن رقم ١١١٥ لسنة ١٤ ق — جلسة ١٩٧٣/٥/٦)

قاعـدة رقم (٢٤١)

المبـــدأ :

القاعدة التى قررتها وزارة التربية والتعليم بترقية حملة دبلـوم معهد التربية العالى أو العالية مع اجازة التدريس بالاختيار — القول باخلالها بقاعدة المساواة مع حملة المؤهلات العالية — لاسند له ٠

ملخص الحكم :

أن القاعدة التى وضعتها الوزارة وجرت الترقية على أساسـها ومفادها أن يقع الاختيار من بين أولئك الذين يحملون دبلوم معهـد التربية العالى أو العالية مع اجازة التدريس ، ممن ترجع أقدميتهـم فى الدرجة السادسة الى ٣١ من أكتوبر سنة ١٩٤٧ لاتنطوى علىمخالفة للقوانين واللوائح ومرد الحكمة فيها الى ما لأصـحاب هذه المؤهلات التربوية بالذات من افضلية فى وظائف التدريس ويكون معيار الترقية بالاختيار فى هذه الحالة مرتكنا الى الحق الثابت للادارة فيما تقـرره كعنصر من عناصر المفاضلة فى مقام هذا النوع من الترقية كما استقر على ذلك قضاء هذه المحكمة ٠

(طعن رقم ٤٠٠ لسنة ٤ ق — جلسة ١٩٦٠/٢/٦)

قاعــدة رقم (٢٤٢)

المبـــــدأ :

وضع قاعدة تقضى بالترقية بالاختيار الى الدرجة الرابعةلناظرات المدارس الابتدائية والثانوية وما يعادلها من مدارس الدرجة الثانيــة المعينة بقرار وزارى والمقرر لناظراتها الدرجة الرابعــة الفنيــة ممن أمضين المدة المقررة فى الدرجة الخامسة ــ تحديد هذه المدارس بالقرار الوزارى رقم ٩٥٠٤ المؤرخ ٣ من سبتمبر سنة ١٩٥٠ ــ عــدم ورود اسم مدرسة أحدى الناظرات ضمن هذه المــدارس ــ تخلف قاعــدة الترقية بالاختيار فى شأنها •

ملخص الحكم :

أن قواعد الترقية الى الدرجة الرابعة الفنية بالكادر الفنى العالى الذى تشغل المطعون ضدها أحدى وظائفه فى ميزانية ١٩٥٠ / ١٩٥١ الخاصة بالترقيات التى تمت فى أغسطس وسبتمبر وأكتوبر سنة ١٩٥٠ تنص فى البند الثانى منها ، وهو الذى تؤسس المطعون ضدها عليــه دعواها ، على أن « يرقى بالاختيار ناظرات المدارس الابتدائيةوالثانوية وما يعادلها من مدارس الدرجة الثانية التى تقرر لشــاغلها الدرجــة الرابعة والمعينة بقرار وزارى ممن أمضين المدة المقــررة فى الــدرجة الخامسة » •

ويبين من الاطلاع على صورة القرار الوزارى رقم ٩٥٠٤ بتاريخ ٣ من أغسطس سنة ١٩٥٠ أن هذا القرار نص فى المادة الأولى منه على أن تقسم المدارس الابتدائية للبنات الى ثلاث درجات أولى وثانيــة وثالثة ، وبعد أن حددت المادة الثانية المدارس التى تضمها كل درجــة من هذه الدرجات نصت فى فقرتها الأخيرة على أن « يشغل ناظــرات مدارس الدرجة الأولى الدرجة الثالثة ، وناظرات مدارس الدرجــة الثانية الدرجة الرابعة وناظرات مــدارس الدرجــة الثالثة الــدرجة الخامســة » •

وباستعراض اسماء مدارس الدرجة الثانية المقـرر لناظـراتها الدرجة الرابعة والمحددة فى القرار المذكور يتضح أنها لاتتضمن اسـم مدرسة النهضة المصرية للبنات بشبرا وهى التى كانت المطعون ضدها ناظرة لها حين صدور الترقيات المطعون فيها ، وينبنى على ذلك تخلف قاعدة الترقية بالاختيار بالنسبة للمطعون ضدها •

(طعن رقم ١٠٣٨ لسنة ٥ ق ـ جلسة ١٩٦١/٤/١٥)

قاعـدة رقم (٢٤٣)

المبـــدأ :

صدور الترقية بالتطبيق للسلطة المطلقة المنصوص عليها بقـرار مجلس الـوزراء الصـادر فى ١٧ / ٥ / ١٩٥٠ ـ ترخص الادارة فى اجرائها بشرط عدم اساءة استعمال السلطة •

ملخص الحكم :

متى تبين أن الترقيات الى الدرجة الثانية الصـادرة من وزارة التربية والتعليم فى أغسطس سنة ١٩٥٠ كانت مسـتندة الى سـلطة الادارة ، أعمالا لقرار مجلس الوزراء الصادر فى ١٧ من مايو سـنة ١٩٥٠ ـ بحيث يعود القول الفصل فيها الى تقديرها المطلق والى محض ترخصها ، ولا يؤثمها الا عيب الانحراف بالسـلطة ـ فانه لا محـل للوقوف عند أقدمية المطعون لصالحه بالنسـبة الى من تخطـوه ، أو التشبث بمقارنة كفايته بكفايتهم ، لأن المفاضلة بين الموظفين فى مجـال الترقية بالاختيار أمر متروك لتقدير الادارة تستهدى فيه بما يتحلى به الموظف من مزايا وصفات ، وماتلمسه فيه من كفاية واستعداد خلال اضطلاعه بعمله ، ومايتجمع لديها عن ماضيه وحاضره من عناصرتعينها على أقامة موازين التفاضل بالقسط ، وهذا التقدير تستقل به الادارة بلا معقب عليها فى ذلك مادام قد برىء قـرارها من عيب الانحـراف بالسلطة ، وهو ما لم يقم عليه دليل •

(طعن رقم ٦٨٨ لسنة ٣ ق ـ جلسة ١٩٥٨/٣/٢٩)

قاعـــدة رقم (٢٤٤)

المبـــــدأ :

القرارات الوزارية المنظمة لشروط شغل وظائف التدريس بوزارة التعليم لاتتضمن قواعد تنظيمية عامة يستمد منها الموظف حقه فى الترقية مباشرة — هى قرارات تتضمن الشروط التى يجب على جهـــة الادارة مراعاتها عند اجراء الترقية الى تلك الوظائف — الاثر المترتب على ذلك: ضرورة أصدار قرار ادارى بالترقية اذا ماتوافرت هـــذه الشروط — اجراء الترقية أو عدم اجرائها يظل أمر متروكا لجهة الادارة تتخـــذه فى الوقت الذى تراه مناسبا حسب حاجة العمل وفى حدود الـــوظائف الخالية — لايجوز الزام جهة الادارة باجراء الترقية فى تاريخ معين — الاحتجاج بأن ثمة قرارا سلبيا بالامتناع عن اجراء حركة الترقيـــات غير صحيح — أساس ذلك : أن القرار السلبى هو امتناع عن اصـــدار قرار كان واجبا على الادارة اصداره بحكم القانون •

ملخص الحكم :

أن القرارات الوزارية المنظمة لشروط شغل وظـــائف التـــدريس بوزارة التربية والتعليم لاتتضمن قواعد تنظيمية عامة يســـتمد منهـــا الموظف حقه فى الترقية مباشرة دون حاجة الى اصدار قرار ادارى بذلك من الجهة المختصة وانما كل ماتتضمنه هذه القرارات الوزارية هو بيان الشروط التى يجب على جهة الادارة مراعاتها عند اجراء الترقيـــة الى تلك الوظائف وبذلك فانه اذا ماتوافرت هذه الشروط فان اجراء الترقية أو عدم اجرائها يظل امرا متروك لتقدير جهة الادارة تتخذه فى الوقت الذى تراه مناسبا حسب حاجة العمل وفى حدود الوظائف الخاليـــة • ومصداقا على ذلك فان قرار وزير التربية والتعليم رقم ٧٥ لســـنة ١٩٧٠ — بتاريخ ٩ / ٥ / ١٩٧٠ بشأن قواعد التنقلات والترقيـــات للوظائف الفنية وقراره رقم ١٨٩ لسنة ١٩٧٠ بتاريخ ١١ / ٨ / ١٩٧٠ بشأن ترقية المدرسين الاوائل للعام الدراسى ٧٠ / ١٩٧١ لم يتضمنا ترقية الى وظيفة مدرس أول ثانوى أو وكيل اعدادى اللتين يدعى المدعى

تخطيه فى الترقية اليهما بل تضمن هذان القراران الوزاريان القواعد العامة بشأن الترقية الى الوظائف الفنية ومنها هاتان الوظيفتان • ومن ثم لم يتضمنا تخطيا للمدعى فى الترقية ، كما لم يتضمنا الزاما على جهة الادارة بالترقية فى تاريخ معين حتى يمكن أن يقال بأن ثمة قرارا سلبيا من جهة الادارة بالامتناع عن ترقية المدعى يحق له أن يطلب الغاءه ذلك أن القرار السلبى هو بهذه المثابة تصرف ادارى سلبى مستكمل لجميع العناصر التى تجعل منه قرارا اداريا قابلا للطعن فيه بطريق الالغاء •

ومن حيث أنه متى كان من المقرر قانونا أن لجهة الادارة أن تختار الوقت الملائم لاجراء الترقية ولم يحدد المدعى قرارا معينا يتضمن تخطيه فى الترقية فان عدم قيام وزارة التربية والتعليم بترقية المدعى الى وظيفة مدرس ثانوى أو وكيل اعدادى منذ ١ / ٩ / ١٩٧٠ استنادا الى القرارين رقمى ٧٥ لسنة ١٩٧٠ و ١٨٩ لسنة ١٩٧٠ المشار اليهما لايشكل قرارا سلبيا مستوفيا للعناصر التى تجعل منه قرارا اداريا قابلا للطعن فيه بالالغاء • ومن ثم يكون طلب المدعى الغائه بالدعوى الراهنة غير مقبول •

(طعن رقم ٥٧٧ لسنة ٢٥ ق — جلسة ١٩٨٢/١١/٢٨)

قاعدة رقم (٢٤٥)

المبدأ :

القاعدة فى اجراء الترقية بالاختيار لا يجوز تخطى الأقدم الى الاحدث الا اذا كان الأخير ظاهر الامتياز وعند التساوى فى درجة الكفاية يتعين ترقية الأقدم — المادة الرابعة من قرار وزير التعليم رقم ١٦٠ لسنة ١٩٧٦ فى شأن قواعد النقل والتعيين فى وظائف هيئات التدريس والتوجيه الفنى والذى يجيز اعادة ترتيب شاغلى وظيفة موجه أول فيما بينهم عند الترقية الى موجه عام على أساس ماتراه لجنة وكلاء الوزارة وفقا لنتيجة المقابلة الشخصية التى تجريها مع كل منهم وتقسيمهم الى فئتين أولى وثانية — باطل بطلانا مطلق — أساس ذلك : يتعين الاعتداد فيما بين المستوفين لشرائط شغل الوظيفة بترتيب أقدمياتهم — القول بغير ذلك يؤدى الى اهدار المراكز القانونية

المتساوية التى استقرت من حيث الأقدميات بغير مقتضى — اذا كـان لجهة الادارة أن تضع من الضوابط فى حدود سلطتها التقديرية بما تراه كفيلا بحق الاختيار فان هذه السلطة تجد حدها الطبيعى فى أن تكـون مطابقة للقانون وللقواعد العامة وأن تحسن استعمالها اذا أجرت الادارة اختبارا شخصيا للترقية الى الوظائف فلا يجوز أن تقسم الناجحين الى طوائف لان معنى ذلك ومبناه هو استعمال سلطتها لاهدار الأقدميات فضلا عن عدم امكان الرقابة على مثل هذه الاجراءات ·

ملخص الحكم :

أن الحكم المطعون فيه لم يخطىء حين انتهى الى الغاء القـرار المطعون فيه فيما تضمنه من تخطى المدعى فى الترقية الى وظيفة موجه عام وترقية من تليه فى أقدمية الفئة المالية « الثانيـة » وفى الوظيفـة الأدنى موجه أول دون امتياز ظاهر لها عليه فى الكفاية اذ أن ما قرره الواقع وترتيب الأقدمية فيما بينهما فى تلك الفئة وفى الوظيفة السـابقة مما لايتغير تبعا لتقديرات وكلاء الوزارة مادام أن صـلاحية كليهمـا لشغل الوظيفة وأهليته لها غير منكورة اذ الترقية لها تحكمها القاعـدة العامة فى الترقيـات وهى أنه لايجـوز تخطى الأقـدم الى الأحدث الا اذا كان هذا اكفأ وعند التساوى يتعين ترقية الأقدم ولا محل لما يثيره الطعن من أن مؤدى القرار الوزارى رقم ١٦٠ لسـنة ١٩٧٦ فى شأن قواعد النقل والتعيين فى وظائف هيئات التدريس والتوجيه الفنى اعادة ترتيب شاغلى وظيفة موجه أول فيما بينهم عند الترقية الى موجه عام على أساس ماتراه لجنة وكلاء الوزارة وفقا لنتيجة المقابلة التى تجريها مع كل منهم عنـدئذ كاختيـار للصـلاحية لها حيث تجـرى تقسيمهم الى فئتين أول وثان اذ لا أساس لذلك من القـانون الـذى يقتضى الاعتداد فيمابين المستوفين شرائط شغل الوظيفة بترتيب أقدمياتهم فى سابقتها ، والاخذ بما يتجه اليه الطعن يؤدى الى اهـدار المراكـز القانونية التى استقرت لذويها من حيث قدم كل منهـم فى درجتـه ووظيفته وترتيبه بين اقرانه فيها وما كان عليه خلال شغلها من درجـة فى الكفاية والى قلب الأقدميات أو تغييرها فى مجال الترقية بغير مقتضى بين المستوفين شرائطها وهو ما لايملك القرار تغييره أو تحويل لجنـة

الوكلاء اجراءه لمخالفة ذلك للقواعد القانونية واجبة الاتباع فى الخصوص وخروجه عن سلطة مصدره والتى لاتغدو فى خصوص موضوعه ترتيب أعمال الوظائف وضوابط اسنادها الى شاغلى الوظائف الأدنى فلايصح الا فى الحدود التى تكون احكامه فيها مجرد تنظيم للعمل وتقسيم له وتوزيعه على هؤلاء وباحسان قواعد تقدير كفايتهم لشغلها ولهذا — فان ماتضمنه القرار المشار اليه مما كانت نتيجة تطبيقه أعادة ترتيب وضع كل من المطعون ضده ومن شملها القرار المطعـون فيه على غير الاساس الصحيح قانونا يكون باطلا ودعوى المطعون ضده ، تقـوم على ما اورده فى مذكراته الشارحة ردا على دفاع الوزارة على بطلان القرار فى الخصوص ولم يجاوز الحكم طلباته حين اسس قضاءه على ذلك فهذه القاعدة على ماتقدم غير صحيحة وكما سبق أن قضت هذه المحكمة فى حكمها فى الطعن رقم ٨٠٥ لسـنة ٢٦ ق بجلسة ١٩٨٢/٣/٢١ فانه اذا كان للادارة أن تضع من الضوابط فى حدود سلطتها التقديرية ماتراه أكفل بحق الاختيار للوظائف فان هذه السلطة تجد حدها الطبعى فى أن تكون مطابقة للقانون ولقواعده العامة وأن تحق استعمالها ،فاذا جاءت ووضعت القاعدة التى من مقتضاها اجراء اختبار شخصى للترقية الى الوظائف التى ارتأتها فما كان يجوز لها أن تقسم النـاجحين الى طوائف لأن معنى ذلك ومبناه هو استعمال سلطتها لاهدار الأقدميات مع عدم امكان الرقابة على مثل هذه الاجراءات وهـو أمـر يخـالف القانون وتأباه العدالة مما يجعل الشرط الذى احتوته أحكام المادة ٤ من هذا القرار الوزارى رقم ١٦٠ لسنة ١٩٧٦ بالنسبة لهذا التقسيم باطلا بطلانا مطلقا .

(طعن رقم ٨٧٦ لسنة ٢٦ ق — جلسة ١٩٨٢/١١/٢٨)

قاعـدة رقم (٢٤٦)

المبـــدأ :

المـادة ١٥ من قانـون العـاملين المـدنيين بالـدولة — المادة الخامسة من قرار وزير التربية والتعليم رقم ٨٥ لسـنة ١٩٧٤ بشأن قواعد النقل والتعيين فى وظائف هيئـات التـدريس والاشراف

والتوجيه الفنى والوظائف الأخرى معدلا بالقرار رقم ٩٠ لسنة١٩٧٥ — المشرع أجاز للجهة الادارية عند اجراء الترقية بالاختيار أن تضع ضوابط ومعايير لهذه الترقية فضلا عما يتطلبه القانون ذلك حسبظروف العمل وطبيعة احتياجاته — يشترط فى تلك الضوابط والمعايير (١) أن تكون من العمومية والتجريد بحيث لاتقتصر على فئة أو فئات بذواتها من العاملين دون غيرهم • (٢) الا تكون تلك الضوابط والمعايير مخالفة لاى حكم من أحكام الترقية بالاختيار بحيث تهدر قاعدة الترقية المنصوص عليها فى القانون (٣) أن تكون الضوابط والمعايير معلومه لدى أصحاب المصلحة ليحددوا مراكزهم فى ضوئها — اذا وضعت الضوابط والمعايير مع الهدف المتقدم فانه لايجوز بعد ذلك لسلطة أدنى أن تغفل أعمالها أو أن تخرج عن مضمونها أو أن تضيف اليها جديدا والا كان قرار الترقية الذى يصدر على هذا المقتضى متسما بالعيب ومخالفا للقانون — تطبيق •

ملخص الحكم :

أن المادة ١٥ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ بنظام العاملين المدنيين بالدولة والذى صدر القرار المطعون فيه فى ظل العمل باحكامه تقضى بأن تكون الترقية الى الوظائف التى يبدأ ربطها بمبلغ ٨٧٦ جنيها سنويا ومايعلوها من وظائف بالاختيار •• ويستهدى فى تحديد مرتبه كفاية شاغلى هذه الوظائف عند الترقية بما ورد بملف خدمتهم وبما يبديه الرؤساء عنهم ••• ومع ذلك يجوز للسلطة المختصة بناء على اقتراح لجنة شئون العاملين اضافة ضوابط ومعايير للترقية بالاختيار بحسب ظروف وطبيعة نشاط كل وحدة • واستنادا لهذا النص صدر قرار وزير التربية والتعليم رقم ٨٥ فى ٢١ من مايو سنة ١٩٧٤ بشأن قواعد النقل والتعيين فى وظائف هيئات التدريس والاشراف والتوجيه الفني والوظائف الفنية الاخرى والمعدل بالقرار رقم ٩٠ فى ٢٩ من يونية سنة ١٩٧٥ ونصت المادة الخامسة منه على أن « يكون الترشيح للتعيين فى الوظائف الموضحة بعد باختبارات شخصية تجريها لجنة الوكلاء لشاغلى المستوى السابق بشرطان يكون المرشح باقيا له فى الخدمة اعتبارا من ٣١ من ديسمبر من السنة التى يتم فيها التعيين فى

الوظيفة الاعلى عام على الاقل : ١ — مدير تربية وتعليم — مدير ادارة تعليمية من المستوى الاول — مدير ادارة عامة بديوان الوزارة — مستشار مادة ٠ ٢ — مدير ادارة تعليمية من المستوى الثانى — وكيل مديرية تعليمية — مدير ادارة بديوان الوزارة — موجه عام مادة ٠ ، ويرتب المرشحون ترتيبا تنازليا فيما بينهم طبقا لمدة البقاء فى الوظيفة الاخيرة وفى حالة التساوى يفضل الاقدم فى تاريخ الاشتغال بالتعليم فالاقدم تخرجا فالاكبر سنا ٠ ويعين اللائقون الذين اجتازوا بنجاح الاختبار الشخصى بالمستوى الاول بالترتيب ثم الذين اجتازوابنجاح المستوى الثانى — ويستدعى للاختبار العدد الذى تقرره لجنة الوكلاء فى ضوء عدد الوظائف الصالحة فيها فى كل من المستويين المشار اليهما ٠

ومن حيث انه يتضح من ذلك أن المشرع أجاز للجهة الادارية عند اجراء الترقية بالاختيار أن تضع ضوابط ومعايير لهذه الترقية فضلا عما يتطلبه القانون ذاته وذلك حسب ظروف العمل وطبيعة احتياجاته٠٠ وغنى عن البيان انه يشترط فى تلك الضوابط والمعايير أن تكون من العموم والتجريد بحيث لاتقتصر على فئة أو فئات بذواتها من العاملين دون غيرهم كما يجب الا تكون هذه الضوابط والمعايير مخالفة لاى حكم من أحكام الترقية بالاختيار بحيث تهدر قاعدة الترقية المنصوص عليها فى القانون وكذلك ينبغى أن تكون الضوابط والمعايير معلومة لدى أصحاب المصلحة ليحددوا مراكزهم القانونية فى ضوئها كى يصدر نشاطهم وهم على بينة من الشروط اللازمة لترقيتهم فيتدبروا أمرهم على مقتضاها ٠ وعلى ذلك فاذا ماوضعت السلطة المختصة قانونا هذه الضوابط والمعايير على الهدى المتقدم فانه لايجوز بعد ذلك لسلطة أدنى أن تغفل أعمالها أو أن تخرج على مضمونها أو أن تضيف اليها جديدا والا كان قرار الترقية الذى يصدر على هذا المقتضى متسما بالعيب ومخالفا القانون ٠

ومن حيث أن الثابت من مساق الوقائع المتقدمة أن لجنة الوكلاء التى اناط بها القرار رقم ٨٥ لسنة ١٩٧٤ اجراء الاختبار الشخصى للترشيح لشغل وظائف مدير تربية وتعليم ومافى مستواها لم تقم البتة باستدعاء العدد الذى حل عليه الدور للترقية لهذه الوظائف فى ضوء عدد الوظائف الشاغرة من هو اصلح لشغلها ٠ وهذا السلوك من

جانب اللجنة يشكل مخالفة لصريح القاعدة التنظيمية العامة التي تضمنها ذلك القرار وخروجا على حكمه ولامرية في أن هذا الاغفال لتلك القاعدة الجوهرية يوصم قرار الترقية بعيب مخالفة القانون ويؤدى الى بطلانه ولايسعف الجهة الادارية قولها بأن لجنة الوكلاء كانت على علم بالمرشحين ولديها عنهم حصيلة كافية من المعلومات مما يجعل اختيارها مبنيا على أساس سليم ذلك أن اهدار هذه القاعدة كلية يؤدى الى عدم اتاحة الفرصة لجميع المرشحين في الخوض بدلوهم تحت لواء المنافسة لاظهار قدراتهم وصولا لاختيار افضلهم واكثرهم كفاءة وهذا هو القصد والغاية من الاختبار الشخصي • كما لا يسعفها قولها بأن وزير التربية والتعليم اعتمد محضر لجنة الوكلاء المؤرخ ١١ من فبراير سنة ١٩٧٦ الخاص بالترقية المطعون فيها مما يعتبر تعديلا للمادة الخامسة من القرار رقم ٨٥ لسنة ١٩٧٤ ذلك لانه من الاصول القانونية انه لايجوز لقرار فردى في خصوصية معينة أن يخالف قاعدة عامة وردت في قرار تنظيمي عام والا شلت القاعدة القانونية العامة وفقدت عنصرها الهام وهو التجريد والعموم •

ومن حيث أنه فضلا عن ذلك فالثابت من ناحية أخرى أن الجهة الادارية قامت بشغل الوظائف الشاغرة بعاملين من ذات الادارات من الذين مارسوا العمل بها اذ رأت لجنة الوكلاء أحقيتهم في شغل تلك الدرجات وحجبتها عن غيرهم • ولامراء في أن قصر الترقية على من يشغل وظائف معينة دون غيرهم ممن يشغلون وظائف أخرى في مستواها فيه خروج على قواعد الترقية المقررة قانونا اذ ينطوى الامر على تخصيص أو تفضيل وظائف معينة على غيرها وهذا التخصيص لايجد له سندا من القانون في شأن النزاع الماثل اذ الوظائف الشاغرة يتزاحم عليها عند الترقية كل من استوفى شرائطها القانونية ولايجوز قصرها على شاغلى وظائف معينة وحجبها عمن سواهم •

ومن حيث أن الجهة الادارية — حسبما يستفاد من الاوراق — لم تنكر أن المدعى مستوف كافة الشروط اللازمة للترقية وأن كانت قد ذكرت في تقرير طعنها أن كلا من المطعون عليها يحمل مؤهلات دراسية

تفوق المؤهل الحاصل عليه المدعى — على ماسلف بيانه — الا أن ذلك ليس دليلا على عدم كفاءته أو أن شروط الترقية غير متوافرة فى حقه فاذا ماثبت تحقق تلك الشروط على نحو ما استلزمه القانون فلا يجوز حرمانه من الترقية •

ومن حيث أن الواضح من الاطلاع على كشوف المقارنة للحالة الوظيفية لكل من المدعى والمطعون فى ترقيتهما ••••• ••••• و ••••• ••••• ••••• أن المدعى وأن كان يتساوى فى أقدمية الفئة الثانية مع الاول اذ يشغلها كل منهما من ٣١ من ديسمبر سنة ١٩٦٨ — الا أن المدعى يسبقه فى أقدمية الفئة الثالثة اذ رقى اليها فى ٩ من أبريل سنة ١٩٦١ بينما رقى اليها المطعون فى ترقيته الاول فى أول يوليو سنة ١٩٦٤ ومن ثم يغدو المدعى أحق بالترقية الى وظيفة مدير تربية وتعليم مادامت شرائط الترقية قد تكاملت فى شأنه وبالتالى يكون القرار المطعون فيه رقم ٥٢ الصادر بتاريخ ١١ من فبراير سنة ١٩٧٦ اذ تخطاه فى الترقية الى هذه الدرجة قد جاء مخالفا القانون واجب الالغاء •

ومن حيث أن الثابت من الاوراق أن المدعى قد عين فى وظيفة مدير تربية وتعليم بمحافظة البحر الاحمر بالقرار رقم ١٧٤ فى ٣١ من أغسطس سنة ١٩٧٦ ومن ثم تغدو مصلحته فى الدعوى الماثلة محصورة فى أرجاع أقدميته فى تلك الوظيفة الى تاريخ صدور القرار المطعون فيه فى ١١ من فبراير سنة ١٩٧٦ •

(طعن رقم ٣٦١ لسنة ٢٥ ق — جلسة ١٩٨٢/١٢/٥)

ثانيا : ترقيات معلمى التربية البدنية :

قاعدة رقم (٢٤٧)

المبدأ :

ترقية معلمى التربية البدنية الى الدرجة الثامنة الفنية المتوسطة —

قرار مجلس الوزراء الصادر فى ١٩٤٧/٣/٩ والمتضمن ايجاب هذه الترقية بعد مضى خمس سنوات — لا يعمل بأحكامه بعد تاريخ نفاذ القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ .

ملخص الحكم :

ان القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة نظم أحكام التعيين والترقية تنظيما عاما شاملا وهذا التنظيم من شأنه أن ينسخ الأحكام السابقة أعمالا للأثر الحال المباشر للقانون المذكور ، الذى قضت المادة الأولى من مادتى اصداره بأن « يعمل فى المسائل المتعلقة بنظام موظفى الدولة بالأحكام المرافقة لهذا القانون .. ويلغى كل حكم يخالف هذه الأحكام » ومقتضى ذلك أن يسقط قرار مجلس الوزراء الصادر فى ٩ مارس سنة ١٩٤٧ بشأن معلمى التربية البدنية فى مجال التطبيق القانونى ، فيما نص عليه من ترقية حتمية بوصفه قرارا منظما لترقية طائفة من طوائف موظفى الدولة على وجه لا يتفق وأحكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ومن ثم يكون أثر هذا القرار قد زال من تاريخ العمل بالقانون المذكور ، الذى لا يوجد بين نصوصه ، ما يقيد سلطة الادارة بوجوب ترقية معلمى التربية البدنية الى الدرجة الثامنة الفنية المتوسطة ، ترقية حتمية بمجرد قضائهم خمس سنوات فى الخدمة .

(طعن رقم ١٤٥٨ لسنة ٨ ق — جلسة ١٩٦٧/١٠/١)

قاعدة رقم (٢٤٨)

المبدأ :

ترقية فئة معلمى التربية البدنية الى الدرجة الثامنة الفنية المتوسطة . طبقا لقرار مجلس الوزراء الصادر فى ١٩٤٧/٣/٩ — مناطها أن يكون الموظف قد عين قبل تاريخ العمل بالقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ واستوفى مدة الخمس سنوات المنصوص عليها فى القرار قبل هذا التاريخ ايضا — ليس للموظف الذى لم يتم المدة قبل هذا التاريخ الا مجرد أمل فى الترقية .

ملخص الحكم :

متى كان المدعى قد عين فى خدمـة الحكومة فى ٢٣ من ديسمبر سنة ١٩٤٨ وعلى حد زعمه فى ٢٣ من ديسمبر سنة ١٩٤٧ لا يكون قـد أمضى فى خدمتها ٥ سنوات سـابقة على أول يولية سـنة ١٩٥٢ تاريخ العمل بالقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ — ومن ثم فانه لا يفيد من قرار مجلس الوزراء الصادر فى ٩ من مارس سنة ١٩٤٧ بشأن معلمى التربية البدنية ، ولا وجه لما قضى به الحكم المطعون فيه ، من أن المدعى قـد اكتسب مركزا قانونيا ذاتيا فى الافادة من هذا القرار ، بمقولة ان تعيينه قد تمقبل العمل بالقانون المذكور ، ذلك لأنه لم يكن للمدعى سوى مجرد أمل فى الترقية الى الدرجة الثامنة اذا ما أمضى المدة المذكورة فى الخدمة واذ بدأ نفاذ هذا القانون قبل أن يستكمل هذه المدة فانه يكون قد أدركه بأثره المباشر ومن ثم تسرى عليه أحكامه باعتباره القانـون الـواجب التطبيق •

(طعن رقم ١٥٤٨ لسنة ٨ ق — جلسة ١٩٦٧/١٠/١)

قاعـدة رقم (٢٤٩)

المبـدأ :

ترقية معلمى التربية البدنية طبقا لقرار مجلس الوزراء الصادر فى ٩ مارس ١٩٤٧ — شرطها قضاء خمس سنوات فى خـدمة حكوميـة لاكتساب الخبرة الفنية المطلوبة — ينبغى أن تقضى هذه المدة بأكملهـا فى تعليم الرياضة البدنية بجهة حكومية ، ومن ثم لا يعتد فى هذا المقـام بالمدة التى تقضى بتعليم الرياضة فى جهة غير حكومية مثل مدارس التعليم الحر — لا يغير من ذلك ضم مدة التعليم الحر الى اقدمية الدرجة المعين فيها طبقا لقرار مجلس الوزراء الصادر فى ٥ مارس سنة ١٩٤٥ •

ملخص الحكم :

ان مدة الخمس سنوات المشترطة لاكتساب الخبرة الفنيـة التى تؤهل معلم التربية البدنية بوزارة التربية والتعليم ، لاستحقاق الدرجة

الثامنة بماهية قدرها ستة جنيهات شهريا ، بحسب قرار مجلس الوزراء الصادر فى ٩ مارس سنة ١٩٤٧ ، ينبغى أن تقضى بأكملها فى تعليم الرياضة البدنية بجهة حكومية ومن ثم فلا يجوز الاعتداد ، فى هذا المقام ، بالمدة التى تقضى فى تعليم الرياضة البدنية ، بجهة غير حكومية ، مثل مدارس التعليم الحر ولا وجه للقول بأن قرار مجلس الوزراء المشار اليه ، وقد استمد أحكامه من القواعد التى كان قد أقرها المجلس الأعلى للتعليم الحر ، بجلسته المنعقدة فى ٦ من نوفمبر سنة ١٩٤٥ ، بالنسبة الى معلمى التربية البدنية بمدارس التعليم الحر ، فانه ينبغى الاعتداد بمدة الخدمة السابقة بمدارس التعليم الحر ، لمعلمى التربية البدنية بوزارة التربية والتعليم ، فتعتبر الخدمة المذكورة — من باب أولى — من نوع الخدمة الحكومية التى تكسب الخبرة الفنية المطلوبة ، لا وجه لهذا القول ، ذلك أن قرار مجلس الوزراء المبين آنفا قاطع الحكم — كما سلف البيان — فى الاعتداد فقط بمدة العمل الحكومى السابق ، لاكتساب الخبرة الفنية المطلوبة ، واذ ورد هذا القرار على خلاف الأصل ، فى تحديد المرتبات ومنح الدرجات فأنه لا يجوز التوسع فى تفسير حكمه أو القياس عليه ، كما أن الحكمة التشريعية التى استهدفها تقوم — حسبما جاء فى مذكرة اللجنة المالية التى أقرها مجلس الوزراء — على أن الفرق أصبح ، بين معلمى التربية البدنية بمدارس الوزارة ومعلمى التربية البدنية بالتعليم الحر ، من حيث الماهية والدرجة ، كبيرا ، مع أن .. معلم التربية البدنية بالمدارس الأميرية فى الغالب يفضل معلم التربية البدنية بالمدارس الحرة ، كما جاء بكتاب الوزارة المؤرخ ٣٠ من يونية سنة ١٩٤٦ ، ويكون من الغبن عمل هذه التفرقة بينهم .

وحيث أن معلمى التربية البدنية بالمدارس الأميرية كثيرا ما تقدموا بالشكوى من هذا الوضع الشاذ ، لذلك توصى وزارة التربية والتعليم بمساواتهم على الأقل بزملائهم فى التعليم الحر من حيث القواعد التى تطبق فى تحديد المرتبات والدرجات حتى يستقيم الحال .. فهذه الحكمة التشريعية تنطوى على تفضيل مستوى تعليم التربية البدنية فى الحكومة على مستواه فى التعليم الحر ، مما ينفى عن مقصود المشرع اعتبار الخدمة فى التعليم الحر ، مثل الخدمة فى الحكومة ، فى اكتساب الخبرة

الفنية المطلوبة ، ولو كان فى مقصود المشرع الاعتداد فى هذا المجال ، بمدة الخدمة السابقة فى التعليم الحر ، لما أعوزه النص على ذلك صراحة .

(طعن رقم ٧٦٨ لسنة ٩ ق — جلسة ١٩٦٨/٦/٣٠)

الفرع الثانى

المركز القومى للبحوث التربوية

قاعـــدة رقم (٢٥٠)

المبـــــدأ :

قرار رئيس الجمهورية رقم ٨٨١ لسنة ١٩٧٣ بانشاء المركز القومى للبحوث التربوية جاء خلوا من أى شرط بالنسبة لمن يشغل وظيفة المتفرغ له — وجوب الرجوع الى القاعدة العامة للترقية بالاختيار وهى الكفاية مع التقيد بالاقدمية — لا يجوز لجهة الادارة اشتراط الحصـــول على درجة الدكتوراه لشـــغل وظيفة مـــدير المركز طالما لم يشـــترطها قرار تنظيمه .

ملخص الحكم :

انه بالرجوع الى قرار رئيس جمهـــورية مصر العربية رقم ٨٨١ لسنة ١٩٧٣ بانشاء المركز القومى للبحوث التربوية يتبين ان المادة الثالثة منه قضت بان يتولى ادارة المركز القومى للبحوث التربوية ا — مجلس ادارة يشكل على الوجه الآتى .... ٢ — مدير متفرغ للمركز يصـــدر بتعيينه وتحديد مرتبه قرار من رئيس الجمهورية بناء على اقتراح وزير التربية والتعليم وتحدد اختصـــاصاته وصـــلاحياته بقرار من مجلس الادارة . كما اناطت المادة الخامسة منه بمجلس الادارة اصدار اللوائح المتعلقة بتعيين العاملين بالمركز وترقيتهم ونقلهم ووضـــعهم وتحـــديث مرتباتهم ووظائفهم ومعاشـــاتهم وفقا لاحكام قانون الهيئـــات العامة ومقتضى ذلك ان المركز القومى للبحوث التربوية هو هيئة عامة له موازنة

خاصة به طبقا للمادة السابقة من القرار المشار اليه ويتولى مجلس الادارة المهيمن على نشاطه اصدار اللوائح الخاصة بالعاملين كما ان مديره المتفرغ يصدر بتعيينه قرار من رئيس الجمهورية بناء على عرض وزير التربية والتعليم كما يحدد رئيس الجمهورية راتبه واختصاصاته وصلاحياته .

ومن حيث انه ترتيبا على ذلك فليس فى قرار انشاء المركز أية شرائط خاصة بالنسبة لمن يشغل وظيفة المدير المتفرغ له .

ومن حيث انه حين جاءت وزارة التربية والتعليم عند ترشيحها لمن يشغل وظيفة مدير المركز وأعدت مذكرة لعرضها على رئيس الجمهورية من بين المديرين العامين العاملين به والمشهود لهم بالأمتياز المبرز والكفاية اللازمة للنهوض باعباء الوظيفة رأت تفضيل المرشح الحاصل على درجة علمية فى العلوم التربوية (دكتوراة) نظرا لطبيعة الوظيفة المطلوبة للاشراف على المركز اذا كان ذلك كذلك فان هذا التفضيل يكون قد صدر بالمخالفة للقانون ، ذلك ان شرط الحصول على درجة الدكتوراة ليس ضمن شرائط تقلد هذه الوظيفة ، لا يعرف ذلك القانون العام ولا القواعد الخاصة الصادرة فى تنظيم انشائه بمقتضى قرار رئيس الجمهورية المشار اليه وهى اضافة لم تكن غايتها سوى انحصار التقدير فى شخص معين بذاته ، ذلك ان المفاضلة كانت بين اثنين أحدهما حاصل على هذه الدرجة فقط ، فهى اذن مفاضلة صورية ، أهدرت العناصر الاساسية لصحة الاختيار فمناط الاختيار قانونا من بين المرشحين بالنسبة لشغل هذه الوظائف هو ما ورد بملف خدمتهم وبما بيديه الرؤساء عنهم .

ومن حيث ان الاوراق حافلة بكفاية الطاعنة وجهودها فى خدمة الوظائف التى تولتها فانه عند تساوى مرتبة الكفاية فى مرشحين يتعين تفضيل الاقدم ، وكانت هى فى الدرجة الأولى قبل المطعون فى ترقيته بما يناهز عاما ونصف عام .

ومن حيث أنه ومتى كان ذلك كذلك . وكان اشتراط الحصول على

الدكتوراه مواصفة متنوعة فان جهة الادارة لم يكن لها ان تتذرع بهـا لاهدار ما للمدعية من اقدمية وكفاية ويكون قرارها لذلك قد صدر على خلاف الواقع والقانون معا •

ومن حيث ان الحكم المطعون فيه قد ذهب الى غير هذا النظـر فيكون بدوره قد خالف حكم القانون حقيقا بالالغاء وبالغاء قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٧٠ لسـنة ١٩٧٧ الصـادر فى ١٩٧٧/١/٢٤ فيما تضـمنه من تخطى المدعية فى التعيين فى وظيفـة مدير المركز القـومى للبحوث التربوية بدرجة وكيل وزارة ذات الربط ١٤٠٠/١٨٠٠ جنيهـا سنويا وبدل التمثيل المقرر لوكلاء الادارة مع ما يترتب على ذلك من آثار والزمت الجهة الادارية المصروفات عن الدرجتين •

(طعن رقم ١٦٠٤ لسنة ٢٦ ق — جلسة ١٩٨٢/١١/٢١)

الفرع الثـالث

السـكك الحديدية

قاعـدة رقم (٢٥١)

المبـدأ :

الهيئة العامة لشئون السكك الحديدية — القواعد التى تنظم شئون موظفيها — اختصاص مدير عام الهيئة ومجلس ادارتها بالهيمنة عليهـا وتصريف أمور موظفيها تحت اشراف وزير المواصلات — انعقاد سلطة ترقية الموظفين بالاقدمية لغاية الدرجة الرابعة للمدير العام وبالاختيار والاقدمية لمجلس الادارة وموافقة الوزير فيما فوق ذلك — اختلاف دور لجنة شئون الموظفين فى الهيئة عن دورها فى وزارات الحكومة ومصالحها الاخرى — عدم سريان حكم المادة ٢٨ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة على الهيئة العامة لشئون السكك الحديدية — قيام حكمها على أساس تشريعى يتنافى مع انعدام الصلة المباشرة بين

الوزير ومجلس الادارة ولجنة شئون الموظفين بالهيئة ــ قيام مدير الهيئة بعرض توصياتها فيما يعرضه من أمور تدخل فى اختصاص مجلس الادارة ــ سكوت مجلس الادارة أو عدم اعتراضه دون سبب على ما أبدت فيه اللجنة رأيا لا يستفاد منه قرار ضمنى بالموافقة طبقا لنص المادة ٢٨ من قانون موظفى الدولة ــ أساس ذلك ٠

ملخص الحكم :

ان موظفى السكك الحديدية ومستخدميها وعمالها لا يخرجون عن كونهم من طوائف موظفى الدولة ومستخدميها وعمالها ومن ثم فانهم يخضعون فى الأصل لنظم التوظف التى تحكم زملاءهم فى دولاب ادارة الدولة ٠ انما اقتضى الوضع الخاص لمصلحة السكك الحديدية أن يرد على هذا الأصل استثناء باعتبارها مرفقا من المرافق التجارية التى يراعى فى نظمها عادة ان تكون من المرونة والبساطة بحيث تستجيب لمقتضيات ادارة هذا المرفق الحيوى وذلك على غرار النظم المتبعة فى ادارة المشروعات التجارية وقد اقتضى هذا الوضع الخاص حتى قبل ١٤ من أكتوبر سنة ١٩٥٦ الخروج على بعض النظم العامة بالنسبة الى موظفى السكك الحديدية ، وقد تضمن كل من المرسوم بقانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٣١ والقانون رقم ١٠٤ لسنة ١٩٤٩ استثناءات هامة من قواعد التوظف العامة خاصة فى شأن تعيين الموظفين وترقيتهم وغير ذلك من شئون التوظف والحال كذلك فى شأن الجهات المختصة بممارسة هذه الاختصاصات الاستثنائية ، اذ عهد بها الى مجلس الادارة ويقوم السيد مدير عام السكك الحديدية بعرضها عليه على الوجه المبين بالتشريعين السالف ذكر أحكامهما المتعلقة بتنظيم التوظف والتشريعان الخاصان بهذه المصلحة لا يشير أى منهما الى لجنة شئون الموظفين وتحديد مهمتها ٠ فلما صدر قانون نظام موظفى الدولة واضحى سارى المفعول من أول يوليو سنة ١٩٥٢ تضمن فى المادة ١٣١ منه نصا يقضى بعدم سريان أحكامه على طوائف الموظفين الذين تنظم قواعد توظيفهم قوانين خاصة فيما نصت عليه هذه القوانين ٠ ومن أجل هذا ظلت الاستثناءات المشار اليها نافذة فى شأن موظفى السكك الحديدية حتى بعد العمل بالقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ، آية ذلك صدور المرسوم بقانون

رقم ١٠ لسنة ١٩٤٩ باختصاصات مجلس ادارة السكك الحديدية مما يؤكد استمرار سريان هذا القانون على موظفى السكك الحديدية . بل صدرت بعد ذلك قوانين أخرى باستثناء بعض طوائف موظفى السكك الحديدية من أحكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بالأقدمية ومن ذلك القانون رقم ٤٧٨ لسنة ١٩٥٤ بشأن خدمة القطارات بالمصلحة ، وهو يقضى بحساب أقدمية بعض طوائف موظفى السكك الحديدية الذين منحوا أو رقوا أو يرقون الى درجات أعلى بصفة شخصية بالتطبيق لأى قانون أو قرار على أساس أقدمية التشغيل الفعلية ، والمخزنجية والكمسارية ومستخدموا البلوك والمناورة ومستخدموا الدريسة . ويدخل فى مجال هذه الاستثناءات البارزة عدم جواز أعمال المادة ٢٨ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ التى تنص على أن « لجنة شئون الموظفين ترفع اقتراحاتها الى الوزير لاعتمادها فاذا لم يعتمدها الوزير أو لم يبين اعتراضه عليها خلال شهر من تاريخ رفعها اليه اعتبرت معتمدة وتنفذ » فلا يمكن اعمال حكمها فى مصلحة السكك الحديدية وعلة ذلك واضحة من استعراض نصوص القوانين الخاصة التى نظمت هذه المصلحة . فالسياسة التى قام عليها القانون رقم ١٠٤ لسنة ١٩٤٩ المعدل بالقانون رقم ١٠ لسنة ١٩٥٣ فى هذا الخصوص هى اعتبار الصلة مباشرة بين المدير العام للمصلحة ومجلس ادارة هذه المصلحة ، فهو الذى له حق المبادأة بالاقتراح وهو الذى عليه ان يعرض ، ولا اتصال للجنة شئون الموظفين فى ذلك . ويتنافى هذا بحكم اللزوم مع امكان افتراض صدور قرار ضمنى بالموافقة على اقتراح لجنة شئون الموظفين بالتطبيق لنص المادة ٢٨ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بمقولة مرور شهر على رفع اقتراحها دون اعتراض الوزير عليه اعتراضا مسببا مادام هذا القانون الخاص بالسكك الحديدية قد نظم تدرج الأمر فى نظر الترقيات المشار اليها تدرجا خاصا يبدأ من المدير العام الذى يعرض مباشرة على مجلس الادارة ثم تكون الصلة بعد ذلك مباشرة بين مجلس الادارة ووزير المواصلات . وقد نظمت المادة الرابعة من قانون ١٠٤ لسنة ١٩٤٩ هذه الصلة فجعلت قرارات مجلس الادارة فى هذا الخصوص غير نافذة الا بقرار يصدر من وزير المواصلات . ولم تنص على امكان افتراض موافقة ضمنية على قراراتها لمرور مدة على رفعها اليه دون الاعتراض اعتراضا مسببا كما هو الشأن فى قوانين أخرى مما يقطع بأن

هذا الوضع الخاص يختلف عن الوضع العام فى المادة ٢٨ من قانـــون ٢١٠ لسنة ١٩٥١ . وغنى عن البيان هنا أن السياسة التشريعيـــة التى تقوم عليها هذه المادة بين أحكام قانون التوظف العام تفترض أن يكون الاتصال بين لجنة شئون الموظفين وبين الوزير مباشرة حتى يمكن أن يستفاد من سكوت الوزير وعدم اعتراضه اعتراضا مســـببا على قرار اللجنة ، ان يستفاد من ذلك قرار ضمنى بالموافقة على توصية اللجنة . وظاهر أن الحال مختلف وأن القياس بعيد بين هذا الوضع من جهـــة ، وبين سير الأمور فى التدرج الرئاسى فى شأن الترقية الى الدرجات التى يختص بها مجلس ادارة هيئـــة الســـكك الحديدية ومن بعـــده وزير المواصلات طبقا للقانون الصادر باختصاصات مجلس ادارة الســـكك الحديدية سنة ١٩٤٩ . فلئن كان الوضعان متماثلين حتى الدرجة الرابعة التى يكون الاتصال فيها مباشرة بين لجنة شئون الموظفين والمدير العام للسكك الحديدية وهى الترقيات لغاية الدرجة الرابعة شريطة أن يكون المرقى هو أقدم زملائه — الفقرة (أ) بند (١) مادة ثانية من قانون سنة ١٩٤٩ — فان الوضعين لا شك مفترقان بالنسبة للترقيات الى الدرجات الأعلى من الرابعة أو بالنسبة للترقية بالاختيار فى الدرجات الاولى . كان ذلك انما ولا يزال ، من اختصاص مجلس الادارة وعلى المدير العام ان يرضعها عليه ، وتكون قرارات مجلس الادارة فى هذا الشأن نافذة بقرار يصدره وزير المواصلات .

وتأسيسا على ذلك ، لاحق للمدعى أن يتمسك بحكم المادة ٢٨ من قانون موظفى الدولة ، ولا يقبل منه القول . فى ظل التفسير السليم لهذا النص « أنه لما عادت لجنة شئون الموظفين وقدمت مذكرتها الثالثة رقم ٣٩ فى ٢ من نوفمبر سنة ١٩٥٥ رأى مجلس الادارة فى ٣ من فبرايـــر سنة ١٩٥٥ تأجيل النظر فى تلك المذكرة دون أسباب ، ومتى كان قـــد انقضى شهر من تاريخ هذه المذكرة دون أن يعتمد الوزير ما جاء بها أو يبين اعتراضه عليها فتعتبر المذكرة عند ذلك معتمدة وتنفذ ويعتبر المدعى نفسه مرقى الى الدرجة الأولى من ٢ من فبراير سنة ١٩٥٥ » ذلك أن مثل هذا القول يخرج عن مجال التطبيق الصحيح لنص المادة ٢٨ لأن توصيات لجنة شئون الموظفين بالسكة الحديد فيما يتعلق بالترقيات الى الدرجة الثالثة فما فوقها ، انما يقوم بعرضها المدير العام على مجلس

الادارة ، وهى السلطة التى تتخلل العرض على الوزير وبعبارة أخرى فان توصيات هذه اللجنة أيا كان عدد تكرارها أو كانت درجة اصرارها فانها لا تعرض على الوزير مباشرة خلافا لما يجرى عليه العمل فى باقى المصالح الحكومية ومختلف الوزارات .

(طعن رقم ٢٢٧ لسنة ٤ ق — جلسة ١٩٦١/٥/٢٠)

قاعــدة رقم (٢٥٢)

المبــــدأ :

القيود التى وضعها قانون نظام موظفى الدولة على سلطة الادارة فى اجراء الترقيات — الخروج على بعض هذه القيود بالنسبة لطوائف من موظفى مصلحة السكك الحديدية تطبيقا للقانون رقم ٤٧٨ لسـنة ١٩٥٤ .

ملخص الحكم :

ان القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ قيد من سلطة الادارة فى اجراء الترقيات ، بأن جعل المناط فى الترقية بالأقدمية ، ومع ذلك تجوز الترقية بالاختيار للكفاية فى نسبة معينة . وحـــدد فى المادة ٢٥ منه أســـاس الأقدمية ، بأن جعلها من تاريخ التعيين فى الدرجة بصفة عامة ، ولهذا فان مصلحة الســكك الحديدية حين رأت الخروج على هذه القواعــد بالنسبة لبعض الطوائف استصدرت القانون رقم ٤٧٨ لســنة ١٩٥٤ بشأن خدمة القاطرات بمصلحة السكك الحديدية ، ونصت المادة الثالثة منه على ان « تحسب أقدمية الموظفين الذين منحوا أو رقوا أو يرقون الى درجات أعلى بصفة شخصــية بالتطبيق لأى قرار أو قانـــون على أساس أقدمية التشغيل الفعلية وذلك فى الوظائف الفنية الخاصة الآتية : ســائقو ووقادو القاطرات — نظار ومعاونو المحطات — التذكرجيــة والمخزنجية والكمسارية — مستخدمو البلوك والمناورة — مســتخدمو الدريسة والاشارات » .

(طعن رقم ٩٧٨ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٥٧/٢/٩)

قاعـــدة رقم (٢٥٣)

المبـــــدأ :

الكادرات الخاصة ببعض طوائف المستخدمين بمصـــلحة الســـكة الحديد ــ مناط الترقية بين المستخدمين الخاضعين لهذه الكادرات هـــو الاقدميـــة الفعلية دون اعتداد بالأقدمية الاعتبـــارية ــ قرار مجلس الوزراء ١٦/١٢/١٩٤٥ ٠

ملخص الحكم :

فى ١٦ من ديسمبر سنة ١٩٤٥ وافق مجلس الوزراء على تعـــديل الكادر الخاص ببعض طوائف المستخدمين بمصلحتى السكك الحديدية والتلغرافات والتليفونات (ومن بينهم طائفة الكمسارية) وفقا لما ورد بمذكرة اللجنة المالية المرفوعة اليه فى هذا الصدد ٠ وفى ١٦ من مـــارس سنة ١٩٤٧ تقدم مدير عام مصلحة سكك حديد وتلغرافات الحكومـــة الى مجلس ادارة المصلحة بمذكرة رقم ٨٦ بالقواعد الخاصة بتنفيذ هذه الكادرات ٠ والمستفاد مما ورد بهذه المذكرة وبالمذكرة المقدمة من اللجنة المالية فى هذا الصدد أن الترقيات التى تجرى بين المستخدمين الـــذين تشملهم هذه الكادرات المناط فيها الأقدمية الفعلية فى شغل الـــدرجة دون اعتداد فى هذا الصدد بالأقدميات الاعتبارية ، وذلك نظرا لطبيعة أعمال هؤلاء المســـتخدمين وما تتطلبه من خبرة ومران لا تكتســـب الا بممارستهم فعلا أعمال الوظائف التى يتدرجون فيها ٠

(طعن رقم ٩٧٨ لسنة ٢ ق ــ جلسة ٩/٢/١٩٥٧)

قاعـــدة رقم (٢٥٤)

المبـــــدأ :

وضع قواعد خاصة لترقيات العاملين بالهيئة العامة لشئون السكك الحديدية بطريق الامتحان ــ أعمال هذه القواعد جنبا الى جنب مـــع القواعد العامة للترقية بالاختيار وبالأقدمية ــ أساس ذلك ٠

ملخص الحكم :

أن قضاء هذه المحكمة قد جرى بأنه يبين من استقراء نص المادتين ٢٧ فقرة أخيرة من قرار رئيس الجمهورية رقم ٢١٩٠ لسنة ١٩٥٩ بنظام موظفى الهيئة العامة لشئون السكك الحديدية ، و ٣٥ من قرار رئيس الجمهورية رقم ١٦٤٠ لسنة ١٩٦٠ باللائحة التنفيذية لهذا النظام اللتين قررتا مبدأ الاستناد الى الامتحان فى الترقية الى الدرجات الأعلى أن هاتين المادتين لم تقررا استثناء من قاعدة عامة أو من أصل عام وانما وضعتا قاعدة أصلية يعمل بها جنبا الى جنب مع القواعد التى نظمت الترقيات سواء بالأقدمية أو بالاختيار فقد جرى نص الفقرة الأخيرة من المادة ٢٧ المشار اليها كالآتى « اذا كان نوع الوظائف المطلوب الترقية اليها يستوجب اجتياز امتحانات خاصة فتكون الترقية الى هذه الوظائف مقصورة على الناجحين فى الامتحان وبمثل هذا جرى نص المادة ٣٥ من قرار رئيس الجمهورية رقم ١٦٤٠ لسنة ١٩٦٠ فقد قضى « بأن يشترط للترقية الى الوظائف التى تحدد بقرار من وزير المواصلات بعد موافقة مجلس الادارة اجتياز امتحانات خاصة » فهذان النصان لايوردان استثناء من قاعدة عامة وانما يقرران قاعدة أصلية بالنسبة للترقية الى الدرجات التى تستوجب اجراء امتحانات أو التى تحدد بقرار من وزير المواصلات ولايمكن القول بأن عبارة « نوع الوظائف » أو عبارة « الوظائف التى تحدد بقرار من وزير المواصلات » تفيد أو تعنى أى منهما أن واضع اللائحة قصد أن يضع قيودا أو حدودا على ماخوله من سلطة تقديرية كاملة فى تحديد نوع هذه الوظائف وقد يكون هذا النوع هو الأغلب الأعم — فهذا الاتجاه فى التفسير لايجد له سندا من النصوص السابقة وعلى النقيض من ذلك فانه يسوغ القول بأنه لو اراد واضع اللائحة تقييدا وتحديدا للسلطة التقديرية الكاملة المخولة بمقتضى هذه النصوص لأفصح عن ارادته هذه بوسيلة أو بأخرى كما لايستقيم القول بأن تعميم الامتحان للترقية الى الوظائف الأعلى من شأنه أن يعطل تطبيق قواعد الترقية بالأقدمية وكذلك قواعد الترقية بالاختيار ذلك أن قرار تعميم الامتحان لم يشمل الترقية الى سائر الوظائف وانما استثنى الوظائف الرئيسية كما انه على ما سلف البيان كان بالنسبة للترقية الى وظائف المرتبة الأولى نظاما

مرحليا يتوقف العمل به فى نهاية السنة المالية ١٩٦٤ / ١٩٦٥ ومن المتصور وقد خول مجلس الادارة والوزير سلطة تحديد الوظائف التى يشترط للترقية اليها اجتياز امتحانات خاصة ليكون هناك قدر من المرونة فى تعديل مايصدر من قرارات فى هذا الشأن بمرعاة مقتضيات وظروف العمل تحقيقا للصالح العام ، من المتصور أن يكون هذا التعديل بالحذف كما يكون بالاضافة ومن ثم فان أحكام الترقية بالأقدمية والاختيار بعد تعميم نظام الامتحان بقيت قائمة ومعمولا بها فى كل الأحوال التى لم يستلزم للترقية فيها اجراء امتحانات خاصة.

(طعن رقم ١١٤١ لسنة ١٤ ق — جلسة ١٩٧٣/٦/٣)

قاعدة رقم (٢٥٥)

المبدأ :

قرار رئيس الجمهورية رقم ٢١٩٠ لسنة ١٩٥٩ وقرار رئيس الجمهورية رقم ١٦٤٠ لسنة ١٩٦٠ لايوردان استثناء من قاعدة عامة وانما يقرران قاعدة أصلية بالنسبة للترقية الى الدرجات التى تستوجب اجراء امتحانات أو التى تتحدد بقرار من وزير المواصلات — اللائحة لم تضع قيودا على السلطة التقديرية للوزير فى تحديد نوع هذه الوظائف — تعميم نظام الامتحان للوظائف الأعلى ليس من شأنه أن يعطل تطبيق قواعد الترقية بالأقدمية أو بالاختيار — هذه القواعد بعد تعميم نظام الامتحان بقيت قائمة ومعمولا بها فى كل الاحوال لاتستلزم اجراء امتحان .

ملخص الحكم :

يبين من استقراء المادتين ٢٧ فقرة أخيرة من قرار رئيس الجمهورية رقم ٢١٩٠ لسنة ١٩٥٩ و ٣٥ من قرار رئيس الجمهورية رقم ١٦٤٠ لسنة ١٩٦٠ ، واللتين قررتا مبدأ الاستناد الى الامتحان فى الترقية الى الدرجات الأعلى ، أن هاتين المادتين لم تقررا استثناء من قاعدة عامة أو من أصل عام ، وانما وضعتا قاعدة أصلية يعمل بها

جنبا الى جنب مع القواعد التى نظمت الترقيات سـواء بالأقدميـه أو بالاختيار ، قد جرى نص الفقرة الأخيرة من المادة ٢٧ المشار اليها كالآتى « اذا كان نوع الوظائف المطلوب الترقية اليها يستوجب اجتياز امتحانات خاصة ، تكون الترقية الى هذه الوظائف مقصورة على الناجحين فى الامتحان وبمثل هذا جرى نص المادة ٣٥ من قرار رئيس الجمهورية رقم ١٦٤٠ لسنة ١٩٦٠ فقد قضى بأن « يشترط للترقية الى الوظائف التى تحدد بقرار من وزير المواصلات بعد موافقـة مجلس الادارة اجتياز امتحانات خاصة .. » فهذان النصان لايوردان استثناء مـن قاعدة عامة ، وانما يقرران قاعدة أصلية بالنسبة للترقية الى الدرجات التى تستوجب اجراء امتحانات أو التى تحدد بقرار من وزير المواصلات ولايمكن القول بأن عبارة « نوع الوظائف » أو عبـارة « الوظـائف التى تحدد بقرار من وزير المواصلات » تفيد أو تعنى أى منهما ، أن واضع اللائحة قصد أن يضع قيودا أو حدودا على ماخوله من سـلطة تقديرية كاملة فى تحديد نوع هذه الوظائف — وقد يكون هذا النوع هو الاغلب الاعم — فهذا الاتجاه فى التيسير لايجد له سندا من النصوص السابقة ، وعلى النقيض من ذلك انه يسوغ القول بأنه لو أراد واضع اللائحة تقييدا ، وتحديدا للسلطة التقديرية الكاملة المخـولة بمقتضى هذه النصوص ، لافصح عن ارادته هذه بوسيلة أو بأخرى كمالايستقيم القول بأن تعميم الامتحان للترقية الى الوظائف الأعلى ، من شأنه أن يعطل تطبيق قواعد الترقية بالأقدمية وكذلك قواعد الترقية بالاختيار، ذلك أن قرار تعميم الامتحان لم يشمل الترقية الى سائر الـوظائف وانما استثنى الوظائف الرئيسية ، كما أنه — على ماسلف البيان — كان بالنسبة للترقية الى وظائف المرتبة الاولى نظاما مرحليا يتـوقف العمل به فى نهاية السنة المالية ١٩٦٤ / ١٩٦٥ ، ومن المتصور وقـد خول مجلس الادارة والوزير سلطة تحديد الوظائف التى يشـترط للترقية اليها اجتياز امتحانات خاصة ليكون هناك قدر من المرونة فى تعديل مايصدر من قرارات فى هذا الشأن ، بمراعاة مقتضيات وظروف العمل تحقيقا للصالح العام ، من المتصور أن يكون هذا التعديل بالحذف كما يكون بالاضافة ، ومن ثم فإن أحكام الترقية بالأقدمية والاختيار

بعد تعميم نظام الامتحان ، بقيت قائمة ومعمولا بها فى كل الاحوال التى لم تستلزم للترقية بها اجراء امتحانات خاصة •

(طعن رقم ١٢٦٧ لسنة ١٣ ق — جلسة ١٩٧٠/١١/٢٢)

قاعـــدة رقم (٢٥٦)

المبــــــدأ :

الترقية باجتياز امتحان — قرار رئيس الجمهورية رقم ٢١٩٠ لسنة ١٩٥٩ وقرار رئيس الجمهورية رقم ١٦٤٠ لسنة ١٩٦٠ يقرران مبــدأ الاستناد الى الامتحان فى الترقية — قرار وزير المواصلات رقم ٢/٤٨٢ فى ٢٤ من يوليو ١٩٦٢ الذى جعل لاجتياز الامتحان أثره الحاســم فى الترقية يفترض بحسب روحه ان يمكن الموظف من اداء هذا الامتحان عند النظر فى الترقية — عدم تمكين الموظف من اداء الامتحان قبل النظر فى ترقيته — تركه فى الترقية لهذا السبب مخالف للقانون — أثر ذلك •

ملخص الحكم :

انه ولئن كانت هذه المحكمة سبق أن قضت بأنه يبين من استقراء نص المادتين ٢٧ فقرة أخيرة من قرار رئيس الجمهورية رقم ٢١٩٠ لسنة ١٩٥٩ و ٣٥ من قرار رئيس الجمهورية رقم ١٦٤٠ لسنة ١٩٦٠ اللتين قررتا مبدأ الاستناد الى الامتحان فى الترقية الى الدرجات الاعلى ، أن هاتين المادتين لم تقررا استثناء من قاعدة عامة أو من أصل عام وانمـــا وضعتا قاعدة أصلية يعمل بها جنبا الى جنب مع القـــواعد التى نظمت الترقيات سواء بالاقدمية أو الاختيار وأنه لا يستفاد من عبارات هذين النصين ان واضع اللائحة قصد أن يضع قيودا أو حدودا على الســـلطة التقديرية الكاملة التى خولت لمجلس ادارة الهيئة العامة لشئون السكك الحديدية ولوزير المواصلات فى تحديد الوظائف التى تستوجب الترقية اليها اجتياز امتحانات خاصة ، وأن القرارات التى صدرت بتعميم نظام الامتحان كوسيلة للكشف عن صلاحية الموظفين للترقية من الـــدرجات التى يشغلونها الى الدرجات الأعلى هى قرارات صحيحة ولا مخالفـــة

فيها للقانون ، الا أنه لما كان قرار وزير المواصلات رقم ٤٨٢/٢ فى ٢٤ من يولية سنة ١٩٦٢ قد جعل لاجتياز الامتحان أثره الحاسم فى الترقية، فان المفروض بحسب روح القرار المشار اليه أن يمكن الموظف من أداء هذا الامتحان عند النظر فى ترقيته ، فيما يجوز — والحالة هذه تخطى موظف حل عليه الدور فى الترشيح للترقية بحجة عدم اجتيازه الامتحان اذا لم يمكن من أدائه قبل النظر فى الترقية لانه يكون قد أضير بفوات الترقية عليه فى حينها بسبب عدم تمكينه من أداء الامتحان الأمر الذى لا دخل لارادته فيه ، فيكون تركه فى الترقية لهذا السبب مخالفا للقانون مما يتعين معه الغاء قرار تخطيه حتى يعاد النظر فى ترقيته بعد تمكينه من أداء الامتحان فاذا كان قد اجتاز الامتحان بعد ذلك وثبتت صلاحيته للترقية ورقى بقرار لاحق تعين الغاء قرار تخطيه الأول الغاء جزئيا وذلك بارجاع أقدميته فى الترقية الى تاريخ هذا القرار .

(طعن رقم ١٢٠٤ لسنة ١٣ ق — جلسة ١٩٧١/٤/٢٥)

قاعدة رقم (٢٥٧)

المبدأ :

المادتان (٥ ، ٧) من قرار رئيس الجمهورية رقم ٣٥٧٦ لسنة ١٩٧٦ بنظام العاملين بهيئات سكك حديد مصر ، والبريد ، والمواصلات السلكية واللاسلكية — نصهما على ان العامل الذى يمضى فى المرتبة التى كان يشغلها حتى ١٩٦٦/٧/١ المدد المبينة بالجدول الثانى المرافق لذلك القرار ينقل الى الدرجة الأعلى للدرجة المعادلة لمرتبته وتحدد أقدميته فيها من ١٩٦٦/٧/١ مع منح جميع العاملين بالهيئة علاوة اضافية — هذا الحكم لا يحول دون افادة العامل من حكم المادة ٢٢ من نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ والذى طبقت احكامه على العاملين بالهيئة بقرار رئيس الجمهورية المشار اليه — يترتب على ذلك أحقية العامل فى منحه علاوة من علاوات الدرجة الأعلى وفقا لحكم المادة ٢٢ المشار اليها طالما توافرت فيه الشروط المطلوبة بالاضافة الى العلاوة الاضافية التى منحت لجميع العاملين بالهيئة .

ملخص الحكم :

ومن حيث أنه فى ضوء ما تقدم يبين أن مثار المنازعة فى الطعن هو بيان ما اذا كان نقل المدعى الى درجة أعلى من الدرجات التى كان يشغلها فى ١٩٦٦/٧/١٠ — تاريخ العمل بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بأصدار قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة على العاملين بهيئة سكك حديدمصر وفقا لنص الفقرة (ب) من المادة ٥ من قرار رئيس الجمهورية رقم ٣٥٧٦ لسنة ١٩٦٦ بنظام العاملين بهيئات سكك حديد مصر والبريد ، والمواصلات — السلكية واللاسلكية يحول بينه وبين الافادة من نص المادة ٣٢ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ وما اذا كان نقله الى تلك الدرجة الأعلى يتعارض مع منحه علاوة من علاواتها بالتطبيق لنص المادة ٢٢ سالفة الذكر .

ومن حيث أنه بأستعراض نصوص قرار رئيس الجمهورية رقم ٣٥٧٦ لسنة ١٩٧٦ المشار اليه يبين أنه بعد أن نص فى المادة الثانية منه على سريان أحكام نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ على العاملين بهيئات سكك حديد مصر والبريد والمواصلات السلكية واللاسلكية ونصت المادة ٤ منه على معادلة المراتب الواردة بقرارات رئيس الجمهورية أرقام ٢١٩٠ ، ٢١٩٢ ، ٢١٩٣ ، لسنة ١٩٥٩ بالدرجات الواردة بالجدول الملحق بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ على الوجه المبين بالجدول الأول المرافق نص المادة ٥ على أن « ينقل العاملون الموجودون بالهيئات المشار اليها الى الدرجات الجديدة وفقا للأوضاع الآتية : » .

(أ) ينقل العاملون — عدا من تتوافر فيهم شروط الفقرة (ب) كل الى الدرجة المعادلة لمرتبته الحالية وفقا للجدول الأول المشار اليه .

(ب) ينقل العاملون الذين أمضوا فى مراتبهم حتى أول يوليو سنة ١٩٦٦ مددا لا تقل عن المدة المحددة بالجدول الثانى المرافق الى الدرجات المبينة بهذا الجدول وتحدد أقدميتهم فيها من هذا التاريخ .

ثم نص المادة ٧ على أن يمنح العامل اعتبارا من ١٩٦٦/٧/١

مرتبه الحالى بما فيه أعانة غلاء المعيشة والاعانة الاجتماعية المضمومتين اعتبارا من ١٩٦٥/٧/١ مضافا اليه علاوة من علاوات الدرجة المنقول اليها بحد أدنى قدره ١٢ جنيه سنويا ولو جاوز المرتب نهاية مربوط الدرجة أو يمنح بداية مربوط هذه الدرجة أيهما أكبر .

وتعتبر العلاوة المشار اليها علاوة أضافية لا تغير من ميعاد العلاوة المقبلة .

وتمنح العلاوة الاضافية ولو قام العامل سبب من أسباب الحرمان من العلاوة الدورية أو تأجيلها .

ونصت المادة ١١ على أن « ينشر هذا القرار فى الجريدة الرسمية ويعمل به اعتبارا من أول يوليو سنة ١٩٦٦ ويلغى كل حكم يخالف أحكامه » .

ومن حيث أنه يبين مما تقدم أنه وفقا لنص المادتين ٥ ، ٧ من قرار رئيس الجمهورية رقم ٣٥٧٦ لسنة ١٩٦٦ ان العامل الذى يمضى فى المرتبة التى كان يشغلها حتى ١٩٦٦/٧/١ — تاريخ العمل بقانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ على العاملين بالهيئة المدد المبينة بالجدول الثانى المرافق للقرار المشار اليه ينقل الى الدرجة الأعلى للدرجة المعادلة لمرتبته وتحدد أقدميته فيها من ١٩٦٦/٧/١ دون أن يترتب على هذا النقل أى تحسين فى المرتب اللهم العلاوة الاضافية التى قضى هذا القرار بمنحها لجميع العاملين فى الهيئة .

ومن حيث أن المادة ٢٢ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ تنص على أنه اذا قضى العامل ١٥ سنة فى درجة واحدة من الكادر أو ٢٣ ثلاثا وعشرين سنة فى درجتين متتاليتين أو ٢٧ سبعا وعشرين سنة فى ثلاث درجات متتالية أو ٣٠ ثلاثين سنة فى أربع درجات متتالية ، فيمنح أول مربوط الدرجة الأعلى أو علاوة من علاواتها أيهما أكبر — ويستمر فى الحصول على العلاوات الدورية بصفة شخصية بما يتفق وأحكام الدرجة الأعلى حتى نهاية مربوطها ما لم يكن التقريران السنويان الأخيران عنه بتقدير ضعيف .

وتؤخذ هذه العلاوات فى الاعتبار عند الترقية فيما بعد الى درجة أعلى •

ويسرى حكم هذه المادة على العاملين الذين أكملوا المدد السابقة قبل العمل بهذا القانون على أن يكون سريانه عليهم من تاريخ العمل بأحكامه •

والمستفاد من هذا النص هو منح العاملين الذين رسبوا فى درجاتهم المدد المبينة فى أول مربوط الدرجة الأعلى أو علاوة من علاواتها أيهما أكبر دون منحهم هذه الدرجة وبذلك يتحقق لهؤلاء العاملين الذين يفيدون من حكمة التقدم فى التدرج المالى دون أن يحقق لهم التقدم فى التدرج الوظيفى ، واذ كان قرار رئيس الجمهورية رقم ٣٥٧٦ لسنة ١٩٦٦ المشار اليه قد حقق للعاملين الذين أمضوا فى مراتبهم حتى ١٩٦٦/٧/١ المدد المبينة فى الجدول الثانى المرافق له التقدم فى التدرج الوظيفى دون التقدم فى التدرج المالى اذ الأثر المترتب على تطبيق هذا القرار على العاملين بالهيئة — على النحو السالف البيان — هو منحهم الدرجة الأعلى دون منحهم علاوة الترقية وفقا لما تقضى به المادة ٢٠ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ من منح العامل عند ترقيته أدنى مربوط الدرجة المرقى اليها أو علاوة الدرجة الجديدة أيهما أكبر فان مجال تطبيق تلك المادة يخرج عن مجال تطبيق قرار رئيس الجمهورية المشار اليه ومن ثم يجوز أعمال أحكامهما معا متى توافرت شروطهما •

ومن حيث أنه على هدى ما تقدم واذ كان الثابت من الأوراق أن المدعى قد توافرت فيه شروط تطبيق المادة ٢٢ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ لقضائه أكثر من ثلاثين سنة فى أربع درجات متتالية قبل ١٩٦٦/٧/١ تاريخ العمل بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ على العاملين بهيئة سكك حديد مصر فانه يستحق أن يمنح علاوة من علاوات الدرجة الأعلى اعتبارا من التاريخ المشار اليه وليس يحول دون ذلك أنه منح تلك الدرجة بصفة فعلية من هذا التاريخ تطبيقا لنص الفقرة (ب) من المادة ٥ من قرار رئيس الجمهورية رقم ٣٥٧٦ لسنة ١٩٦٦ اذ لا تعارض بين هذين الحكمين وليس ثمة ما يحول دون تطبيقهما معا على العامل اذا توافرت فيه شروطهما •

(طعن رقم ٥٨٠ لسنة ٢١ ق — جلسة ١٩٧٨/٦/٢٥)

قاعــدة رقم (٢٥٨)

المبــــدأ :

مدى مشروعية تعميم نظام الامتحان كوسيلة للترقية — تخويل وزير النقل ومجلس ادارة الهيئة العامة لشئون السكك الحديدية سلطة تحديد الوظائف التى يشترط للترقية اليها اجتياز امتحان — جـواز تعديل هذه الوظائف بالحذف أو الاضافة — أساس ذلك ٠

ملخص الحكم :

ان النزاع فى هذه الدعوى يدور حول مدى مشروعية تعميم نظام الامتحان كوسيلة للكشف عن صلاحية الموظفين للترقية من الـدرجات التى يشغلونها الى الدرجات الأعلى بالكادر الملحق بنظام الهيئة العامة لشئون السكك الحديدية والذى استندت الهيئة الى نتيجته فى اصدار القرار المطعون فيه وتخطت المدعى فى الترقية ٠

ومن حيث أن الهيئة العامة لشئون السكك الحديدية تسـتند فى القول بمشروعية تعميم نظام الامتحان للترقى الى الدرجات الأعلى الا أن المشرع عندما أصدر القانون رقم ٣٦٦ لسنة ١٩٥٦ بانشـاء الهيئة نص فى المادة الثانية من هذا القانون على أن يكون لهذه الهيئة مجلس ادارة يصرف أمورها طبقا لأحكام هذا القانون دون تقيد بالنظم الادارية والمالية المتبعة فى المصالح الحكومية وقد أفصـح الشـارع فى المذكرة الايضاحية المرافقة لهذا القانون عن هدفه من عدم تقيد الهيئة بالنظم الادارية والمالية المتبعة فى المصالح الحكومية وهو أن يمنحها التحرر من الروتين الحكومى وعلى وجه الخصوص فيما يتعلق بنظـام مـوظفى الحكومة ومستخدميها وعمالها تمكينا لها من اختيار ما تراه أكثر ملاءمة لطبيعة المرفق من النظم والقـواعد الادارية والماليـة ومن الانتفـاع بالكفايات الممتازة ٠ وقد نص فى البند الثامن من المادة الرابعة من قانون انشاء الهيئة التى حددت اختصاص مجلس الادارة على أن من بين هذه الاختصاصات « اقتراح وضع لوائح خاصة بموظفى الهيئة ومستخدميها وعمالها تنظم قواعد تعيينهم وترتيب أقدمياتهم والتقارير الخاصة بهم

وترقيتهم •• وتصدر اللائحة بقرار من رئيس الجمهورية » وقد صدر قرار رئيس الجمهورية رقم ٢١٩٠ لسنة ١٩٥٩ بنظام موظفى الهيئة ونص فى المادة ٢٧ فقرة أخيرة منه على أنه اذا كان نوع الوظائف المطلوب الترقية اليها يستوجب اجتياز امتحانات خاصة فتكون الترقية الى هذه الوظائف مقصورة على الناجحين فى الامتحان مع مراعاة الأسبقية وذلك طبقا للائحة التنفيذية ولما صدرت اللائحة التنفيذية لنظام موظفى الهيئة بمقتضى قرار رئيس الجمهورية رقم ١٦٤٠ لسنة ١٩٦٠ نص فى المادة ٣٥ من هذا القرار على أنه « يشترط للترقية الى الوظائف التى تحدد بقرار من وزير المواصلات — بعد موافقة مجلس الادارة — اجتياز امتحانات خاصة وتراعى الأسبقية فى ترتيب النجاح عند الترقية الى هذه الوظائف ويصدر مدير السكك الحديدية القرارات اللازمة لتنظيم اجراءات الامتحان وشروطه » وقد وافق مجلس الادارة بجلستيه المنعقدتين فى ٢٠ من مايو سنة ١٩٦١ ، ١٨ من يولية سنة ١٩٦٢ على تعميم الإمتحان فى الترقيات الى جميع المراتب بالكادر العالى والمتوسط عدا الوظائف الرئيسية على أن يكون هذا التعميم نظاما مرحليا حتى نهاية السنة المالية ١٩٦٤/١٩٦٥ بحيث يكون الامتحان للترقية بعدها مقصورا على الوظائف حتى المرتبة الثانية العالية وقد اعتمد وزير المواصلات قرارى مجلس الادارة سالفى الذكر وأصدر المدير العام للهيئة قرار تضمن قواعد تنظيم اجراءات امتحانات الترقية بالتطبيق لهذين القرارين •

ومن حيث أن الحكم المطعون فيه يذهب الى أن الهيئة بتعميمها نظام الامتحان للترقية الى الدرجات الأعلى تكون قدجعلت من الاستثناء قاعدة أصلية وعطلت تطبيق المواد التى تضمنت قواعد الترقية بالاختيار وتلك الخاصة بالترقية بالأقدمية والتى أوردها قرارى رئيس الجمهورية رقما ٢١٩٠ لسنة ١٩٥٩ ، ١٦٤٠ لسنة ١٩٦٠ •

ومن حيث أنه يبين من استقراء نص المادتين ٢٧ فقرة أخيرة من قرار رئيس الجمهورية رقم ٢١٩٠ لسنة ١٩٥٩ ، ٣٥ من قرار رئيس الجمهورية رقم ١٦٤٠ لسنة ١٩٦٠ اللتين قررتا مبدأ الاستناد الى الامتحان فى الترقية الى الدرجات الأعلى أن هاتين المادتين لم تقررا

استثناء من قاعدة عامة أو من أصل عام وانما وضعتا قاعدة أصلية يعمل بها جنبا الى جنب مع القواعد التى نظمت الترقيات سواء بالأقدمية أو بالاختيار فقد جرى نص الفقرة الأخيرة من المادة ٢٧ المشار اليها كالآتى « اذا كان نوع الوظائف المطلوب الترقية اليها يستوجب اجتياز امتحانات خاصة فتكون الترقية الى هذه الوظائف مقصورة على الناجحين فى الامتحان » وبمثل هذا جرى نص المادة ٣٥ من قرار رئيس الجمهورية رقم ١٦٤٠ لسنة ١٩٦٠ فقد قضى بأن يشترط للترقية الى الوظائف التى تحدد بقرار من وزير المواصلات بعد موافقة مجلس الادارة اجتياز امتحانات خاصة فهذان النصان لا يوردان استثناء من قاعدة عامة وانما يقرران قاعدة أصلية بالنسبة للترقية الى الدرجات التى تستوجب اجراء امتحانات أو التى تحدد بقرار من وزير المواصلات ولا يمكن القول بأن عبارة « نوع الوظائف » أو عبارة الوظائف التى تحدد بقرار وزير المواصلات تفيد أو تعنى أن أى منهما ان واضع اللائحة قصد أن يضع قيودا أو حدودا على ما خوله من سلطة تقديرية كاملة فى تحديد نوع هذه الوظائف وقد يكون هذا النوع هو الأغلب الأعم فهذا الاتجاه فى التفسير لا يجد له سندا من النصوص السابقة وعلى النقيض من ذلك فانه يسوغ القول بأنه لو أراد واضع اللائحة تقييدا وتحديدا للسلطة التقديرية الكاملة المخولة بمقتضى هذه النصوص لأفصح عن ارادته هذه بوسيلة أو بأخرى كما لا يستقيم القول بأن تعميم الامتحان للترقية الى الوظائف الأعلى من شأنه أن يعطل تطبيق قواعد الترقية بالاقدمية وكذلك قواعد الترقية بالاختيار وذلك ان قرار تعميم الامتحان لم يشمل الترقية الى سائر الوظائف انما استثنى الوظائف الرئيسية كما أنه على ما سلف البيان كان بالنسبة للترقية الى وظائف المرتبة الأولى نظاما مرحليا يتوقف العمل به فى نهاية السنة المالية ١٩٦٤ ، ١٩٦٥ ومن المتصور وقد خول مجلس الادارة والوزير سلطة تحديد الوظائف التى يشترط للترقية اليها اجتياز امتحانات خاصة ليكون هناك قدر من المرونة فى تعديل ما يصدر من قرارات فى هذا الشأن بمراعاة مقتضيات وظروف العمل تحقيقا للصالح العام من المتصور ان يكون هذا التعديل بالحذف كما يكون بالاضافة ومن ثم فان أحكام الترقية بالاقدمية والاختيار بعد تعميم نظام الامتحان بقيت

قائمة ومعمولا بها فى كل الأحوال التى لم يستلزم للترقية فيها اجـــراء امتحانات خاصة •

(طعن رقم ٣٨٢ لسنة ١٤ ق — جلسة ١٩٧٤/١/٢٧)

الفرع الرابع

وزارة الاشغال العمومية

اولا : مهندسو الرى والمبانى :

قاعـــدة رقم (٢٥٩)

المبـــــدأ :

قيام قرار وزير الاشغال فى ١٩٤٨/٦/١٠ على أساس أن التعيين فى الوظائف هو الاساس فى الترقيات الى ما يعلوها من وظـــائف دون الاعتداد بالاقدمية فى الدرجة المالية — تعارض هذه القاعدة مع تعليمات المالية رقم ٣٠ لســـنة ١٩٢٤ والقواعد التى أقرها مجلس الـــوزراء فى ١٩٥٠/٥/١٧ وأحكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ — صدور القانون ١٣٤ لسنة ١٩٥٣ لتصحيح ضوابط الترقى بين مهندسى الرى والمبانى بوزارة الاشغال العمومية — قيامه على أساس القواعد المنصوص عليها بقرار ١٩٤٨/٦/١٠ — القصد من اصـــدار هذا القانون ربط الماضى بالحاضر فى هذا الخصوص واقرار ما تم من أوضاع لتكون أساســـا لتطبيقه فى مرحلته الأولى •

ملخص الحكم :

فى ١٠ من يونية سنة ١٩٤٨ اصدر وزير الاشغال قرارا يقضى فى مادته الأولى بأنه « فى حالة الدرجات المخصصة لوظيفة أو اكثر يعلو بعضها فوق بعض من الوجهة المصلحية تعطى الأسبقية للمرقين للوظائف الاعلى من تاريخ الترقية اليها • ولا تتقيد هذه الاسبقية بسبب ترقية الأقـــدم فى الـــدرجة المالية بعد الأحـــدث منه » • وقد درجت وزارة

الاشغال على هذه السنة من زمان بعيد يرجع الى تاريخ صدور « كادر هارفى » ، كما يبين ذلك بجلاء من المذكرة الايضاحية المرافقة للقانون رقم ١٣٤ لسنة ١٩٥٣ . وهذا الذى جرت عليه وزارة الاشغال وطابقه قرار وزير الأشغال على ما سبق القول يتعارض مع تعليمات المالية رقم ٣٠ لسنة ١٩٢٤ التى نصت على جعل المدة التى يقضيها الموظف فى الدرجة المالية أساسا للأقدمية ، كما لا يتلاقى لا مع القواعد التى أرساها قرار مجلس الوزراء فى ١٧ من مايو سنة ١٩٥٠ فى شأن قواعد التيسير وفصلها كتاب المالية الدورى رقم ف ٢٣٤/٥/٢٤ المؤرخ ٢٤ من مايو سنة ١٩٥٠ ، ولا مع الأصول التى قررها قانون نظام موظفى الدولة رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ أساسا للأقدمية ، وقد قضت بتعيين نسب للترقية بالأقدمية المطلقة فى الدرجة المالية وللترقية بالاختيار للكفاية فى الكادرين العالى والادارى تختلف باختلاف الدرجة المالية المرقى اليها . والشارع — حرصا منه على تصحيح الأوضاع فيما يتعلق بضوابط الترقى بين مهندسى الرى والمبانى بوزارة الأشغال — قد أصدر أخيرا فى ٢٦ من مارس سنة ١٩٥٣ القانون رقم ١٣٤ لسنة ١٩٥٣ فى شأن الأقدمية والترقية بين الموظفين الفنيين بمصلحتى الرى والمبانى الأميرية بوزارة الأشغال العمومية وقد أراد المشرع بهذا القانون أن يجعل أساس الترقيات وترتيب الأقدمية فى وظائف الكادر الفنى العالى بمصلحتى الرى والمبانى بوزارة الأشغال العمومية على أساس أقدمية الترقية الى الوظائف المبينة بالجدول المرافق له ووفقا للترتيب الوارد به . وهذه القاعدة للترقية وترتيب الأقدمية تخالف القاعدة المقررة فى المادة ٣٨ وما بعدها من قانون التوظف رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ، تلك التى مناطها فى خصوص الترقية ان تكون بالاقدمية فى الدرجة ، ويجوز أن تكون بالاختيار للكفاية فى حدود نسب معينة ، كما يخالف قاعدة ترتيب الأقدميات المنصوص عليها فى المادة ٢٥ منه والتى مناطها أساسا هو تاريخ التعيين فى الدرجة المالية ، فاذا اتحدا زمنيا اعتبرت الأقدمية على أساس أقدمية الدرجة السابقة وهكذا . ولئن كانت تلك هى القواعد المقررة فى قانون التوظف رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ قبل تعديله بالقانون رقم ١٣٤ لسنة ١٩٥٣ بحيث ما كان يجوز الاستناد الى أهمية الوظائف التقليبية بحسب تدرجها كأساس للترقية دون الاعتداد بالأقدمية فى الدرجة المالية ، الا أنه ليس من شك فى أنه بعد نفاذ القانون رقم ١٣٤

لسنة ١٩٥٣ الذى قام ، حسبما صرحت بذلك مذكرته الايضاحية ، على أساس أهمية تلك الوظائف وما تتطلبه ادارة المرافق العامة لوزارة الأشغال من وجوب مراعاة الدقة فى اختيار الاشخاص الذين يقومون بأعباء هذه الوظائف الرئيسية — ليس من شك فى أن هذا القانون انما أقر الوضع الذى كان العمل جاريا عليه من قبل فى وزارة الأشغال العمومية ، وهو اسناد هذه الوظائف الرئيسية بألقابها الى من تراه — بحسب تقديرها — جديرا بالاضطلاع بها ، وأن يكون التعيين فى هذه الوظائف من قبل هو الأساس فى الترقيات الى ما يعلوها من وظائف أعلى مستقبلا بالتطبيق للقانون المذكور • وغنى عن القول أن المشرع لم يقصد أن يجعل نفاذ القانون المذكور منبت الصلة بما استقرت عليه الأوضاع من قبل ، بل يبين من روحه وفحواه أنه أراد أن يربط الماضى بالحاضر فى هذا الخصوص ، نظرا لارتباط ذلك بالمصلحة العامة كما أكدته المذكرة الايضاحية ، والقول بغير ذلك يؤدى الى أحد وضعين لا ثالث لهما : أما الى أهدار التعيينات التلقيبية السابقة برمتها واعادة النظر فيها بسلطة تقديرية جديدة ، وظاهر أن هذا الفرض بعيد عن قصد الشارع لما يترتب عليه من زعزعة الأوضاع، واما أن تصدر قرارات جديدة مرددة للأوضاع السابقة فى تلك الوظائف التلقيبية وهو مجرد تكرار شكلى للقرارات السابقة ، وهذا الفرض الآخر بعيد كذلك عن قصد الشارع تنزيها له عن التكرار وتحصيل الحاصل ، ولذلك فان الاقرب الى القصد هو — كما سبق القول — ربط الماضى بالحاضرواقرار ما تم من أوضاع فى هذا الخصوص ، لتكون لتطبيق القانون رقم ١٣٤ لسنة ١٩٥٣ فى مرحلته الأولى • ومع ذلك فان لجان شئون الموظفين حين نظرت فى الترقيات بالتطبيق للقانون المذكور فى هذه المرحلة انما أتمت عملها على أساس القرارات التلقيبية السابقة باعتبارها مستقرة مفروغا منها ، واذا قيل فى الجدل بأنها كانت تملك اعادة النظر فيها ، فان هذا القول مردود بما ثبت من أنها أتمت عملها على أساس اقرار ما انطوت عليه تلك القرارات •

(طعن رقم ٩١١ لسنة ٣ ق — جلسة ١٩٥٩/١/٣)

قاعـــدة رقم (٢٦٠)

المبـــــدأ :

مهندس — ترقية الى مساعد مدير أعمال — القواعد المتبعـــة فى ذلك طبقا للقانون رقم ١٣٤ لسنة ١٩٥٣ ٠

ملخص الحكم :

ان القانون رقم ١٣٤ لسنة ١٩٥٣ فى شأن الاقدمية والترقية بين الموظفين الفنيين بمصلحتى الرى والمبانى الاميرية بوزارة الأشـــغال العمومية نص فى المادة الأولى منه على انه « استثناء من أحكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ فى شأن الترقية وترتيب الاقدمية فى الدرجات ، تكون الترقيات وترتيب الأقدمية فى وظائف الكادر الفنىالعالى بمصلحتى الرى والمبانى الأميرية بوزارة الاشغال العمومية على أساس أقدميـــة الترقية الى الوظائف المبينة بالجدول المرافق ، وفقا للترتيب الوارد به»٠ كما نص فى مادته الثانيـــة على أنه « مع مـــراعاة احكام المادة ٣٨ من القانون المشار اليه تكون الترقية بالاختيار من وظيفة الى أخرى تعلوها فى الاهمية فى حدود الدرجة المالية ذاتها » ٠ وقد قسم الجدول المرافق للقانون المذكور الدرجة الرابعة بمصلحة الرى الى وظيفتين هما : (أ) مساعد مدير أعمال ووكيل هندسة ، (ب) مهندس ٠ ونص على أن تعتبر الوظائف المدرجة أمام (أ) أعلى من الوظائف المدرجة أمام (ب) ٠ وقد كان الباعث على اصدار هذا القانون حرص الشارع على مصلحة العمل وتقديره لما ينطوى عليه من أهمية بمصلحتى الرى والمبانى الأميريـــة بوزارة الأشغال العمومية ، نظرا الى ما تتطلبه ادارة المرافق العامـــة للدولة من وجوب مرعاة الدقة فى اختيار المهندسين الذين تتوافر فيهم الصلاحية للقيام بأعباء الوظائف الرئيسية بهاتين المصلحتين بغض النظر عن الاعتبارات الأخرى ، وهى صلاحية لا يقتصر مداهـــا على كفايـــة الموظف فى عمله الفنى كمهندس فحسب ، بل تقوم على عناصر وصفات عدة من بينها الكفاية ، ذلك أن هذه الكفاية قد لا تنهض بذاتها دليـــلا قاطعا على الصلاحية للاضطلاع بمهام وظيفة كوظيفة مساعد مدير أعمال بمصلحة الرى التى تعد أولى مدارج الوظائف الرئيسية بتلك المصلحة

وعصب الأعمال الفنية وأعمال المقاولين المالية بها • ومن أجل هذا رأى الشارع ان تكون الترقيـة بالتلقيب الى وظائف الرى المختلفـة تبعا لتدرجها فى الاهمية بطريق الاختيار ، وذلك فى حدود الدرجة الماليـة ذاتها ، وأن تكون هذه الترقية الى الوظيفة سـابقة على الترقية الى الدرجة المالية وأساسا لها •

(طعن رقم ١٦٩٣ لسنة ٢ ق ــ جلسة ١٩٥٧/٣/١٦)

قاعـدة رقم (٢٦١)

المبـدأ :

القانون رقم ٣٤ لسنة ١٩٥٣ ــ الترقيات بالتلقيب الى وظائف الرى المختلفة •

ملخص الحكم :

ان قانون موظفى الدولة قد وضع ضابط الترقية بالاختيار ، بأن جعل أساسها تقارير العامين السابقين مع مراعاة الأقدمية بين المرشحين عند التساوى فى درجة الكفاية على هذا الاساس ، فقد جرى نص المادة ٤٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ قبل تعديلها بالقانون ٥٧٩ لسـنة ١٩٥٣ بما يأتى : « أما النسبة المخصصة للترقية بالاختيـار فلا يرقى اليها الا الحائزون على درجة جيد فى العامين الأخيرين من مدة وجودهم فى الدرجة التى يرقون منها وتكون ترقيتهم أيضا بالأقدمية فيما بينهم»، ثم عدلت بالقانون المذكور واكتفى بأن يكون الاختيار بحسب درجات الكفاية فى العامين الأخيرين دون اشتراط ان يكون فى الـدرجة المرقى منهـا ، ومتى كان الأمر كذلك فما كان يجـوز ترك المطعـون عليـه (باشمهندس بالرى) حتى فى الترقية بالاختيار الى درجة مدير أعمال، وقد امتازت تقاريره لا فى السـنتين الأخيرتين فحسـب بل فى جميع السنوات السابقة ، وبالتالى لا يجـدى فى هذا المقام الاسـتناد الى القانون رقم ١٣٤ لسنة ١٩٥٣ فيما قضى به من أن الترقيات بالتلقيب الى وظائف الرى المختلفة تكون بطريق الاختيار •

(طعن رقم ٤٨ لسنة ٢ ق ــ جلسة ١٩٥٦/٦/٢)

ملحوظة :

قـارن الحكم فى الطعن رقم ١٦٩٣ لسـنة ٢ ق بجلسـة ١٦/٣/١٩٥٧ وفيه ذهبت المحكمة الادارية العليا ان الكفاية للترقية بالتلقيب فى الوظائف الفنية بمصلحتى الرى والميكانيكا والكهرباء شىء قد يتجاوز فحوى تقارير الكفاية .

ثانيا : مهندسو الميكانيكا والكهرباء :

قاعـدة رقم (٢٦٢)

المبـدأ :

مهندسو مصلحة الميكانيا والكهرباء — القواعد المتبعة فى تـرتيب أقدميتهم وترقيتهم بعد العمل بالقانون رقم ٤٩٣ لسنة ١٩٥٥ .

ملخص الحكم :

أن الترقيات بين موظفى الكادر الفنى العالى بمصـلحة الميكانيكا والكهرباء كانت تجرى قبل صدور القانون رقم ٤٩٣ لسنة ١٩٥٥ وفق القواعد المقررة فى قانون نظام موظفى الدولة رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ والمنصوص عليها فى المادتين ٣٨ و ٤٠ ، ومن مقتضى هذه القواعـد أن تكون الترقية بحسب الأقدمية فى الدرجة المالية ومن الدرجة الأدنى الى الأعلى منها مباشرة وأن تجرى فى بعض الدرجات بالاختيار بنسب معينة وفق القواعد المقررة لذلك ولم تربط تلك القواعد الترقية بشغل وظيفة أو وظائف معينة ، الا أنه لاعتبارات تتعلق بالمصـلحة العـامة رأى المشرع أفراد قواعد خاصة تجرى على أساسـها ترقيـة بعض الموظفين على خلاف القواعد المشار اليها واستثناء منها ، فسن القانون رقم ٩٣ لسنة ١٩٥٥ فى شأن ترتيب الأقدمية ونظـام الترقيـة بين الموظفين الفنيين بمصلحة الميكانيا والكهرباء بوزارة الأشغال العمومية، ونص فى المادة الأولى منه على أنه « استثناء من أحكام القانـون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ فى شأن الترقية وترتيب الأقدمية فى الدرجات ، تكون الترقيات وترتيب الأقدمية فى وظائف الكادر الفنى العالى بمصـلحة الميكانيا والكهرباء بوزارة الأشغال العمومية على أساس أقدمية الترقية

الى الوظائف المبينة بالجدول المرفق وفقا للترتيب الوارد به » • ونص فى المادة الثانية على ما يأتى : « مع مراعاة أحكام المادة ٣٨ من القانون المشار اليه ، تكون الترقية بالاختيار من وظيفة لأخرى تعلوها فى الأهمية فى حدود الدرجة المالية ذاتها » • وقد تضمنت المذكرة الايضاحية لهذا القانون : « أنه لما كانت الدرجة المالية الواحدة من درجات الكادر الفنى العالى بالمصلحة المذكورة تدخل فى نطاقها وظائف يعلو بعضها البعض الآخر تبعا لأهميتها ، فان مصلحة العمل تقتضى شغل مايخلو من الوظائف العليا من الموظفين الأكفاء فى الوظائف التالية فى الترتيب الذى وضع لتلك الوظائف بغض النظر عن أقدميتهم فى الدرجة المالية الواحدة ، ولما كانت الأحكام الخاصة بالترقية وفقا لأحكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ تقضى بأن تكون الترقية بالأقدمية أو بالاختيار — ومن مقتضى ذلك أن تكون الترقية فى الدرجة المالية هى الأساس فى ترقية الموظفين ، الأمر الذى يتعارض مع ماتتطلبه الوظائف الفنية من اسنادها لمن يشغل الوظيفة التى يليها فى الأهمية والمسئولية ، لذلك رئى وضع قواعد خاصة بالترقية وترتيب الأقدمية بين الموظفين الفنيين بمصلحة الميكانيكا والكهرباء على أساس الترقية الى الوظائف حسب أهميتها » ، ويؤخذ مما تقدم أن القانون رقم ٤٩٣ لسنة ١٩٥٥ قد جاء باستثناء من قواعد الترقية وترتيب الأقدمية المنصوص عليها فى قانون نظام موظفى الدولة ، وحصر هذه الاستثناءات فى أن جعل معيار الترقية هو شغل الوظيفة لا الدرجة المالية بمعنى أن الترقية تجرى الى الوظائف بحسب الترتيب الموضوع لها فى الجدول المرفق بالقانون المذكور وأن تكون الترقية من وظيفة لأخرى تعلوها فى الأهمية وفى نفس الدرجة المالية كلها تتم بالاختيار واما الترقية لوظيفة تعلو فى الأهمية وفى درجة مالية أعلى من درجة الوظيفة التالية لها فى الأهمية فيتبع فى شأنها قواعد الترقية العادية المنصوص عليها فى قانون نظام موظفى الدولة من ناحية الترقية بالأقدمية وبالاختيار • ومن ذلك يتضح أن القانون رقم ٤٩٣ لسنة ١٩٥٥ وأن جعل الأقدمية فى الوظيفة هى الأساس للترقية الى الوظيفة التى تعلوها مباشرة فى الأهمية وفى الحصول على الدرجة المالية المقررة لها ، الا أنه أبقى على المعيار الذى قرره نظام الموظفين عند الترقية بالاختيار ، وقد كان عند صدور ذلك القانون مجموع درجات الكفاية فى العامين السابقين على حركة الترقية بالاختيار • ولما كان القانون رقم ٤٩٣ لسنة ١٩٥٥

هو استثناء من الأصل العام فيجب عدم التوسع فيه بل يجب التقيد بما أورده من استثناءات على سبيل الحصر وعدم تعديه الى قواعد الترقيات الأخرى التى تظل قائمة ونافذة .

(طعن رقم ٨٦٣ لسنة ٥ ق — جلسة ١٩٦٢/١٢/٢)

قاعدة رقم (٢٦٣)

المبدأ :

مهندسو مصلحة الميكانيكا والكهرباء — ترتيب وظائفهم فى الدرجات المالية وفقا للجدول الملحق بالقانون رقم ٤٩٣ لسنة ١٩٥٥ — أثره — اعتبار اشغال الادارة وظيفة فى درجة معينة بأحد موظفى هذه الدرجة بمثابة ترقية لا مجرد تلقيب للوظائف — وجوب اتباع قواعد الترقية المقررة بقانون التوظف التى لم يستثنها القانون السالف الذكر .

ملخص الحكم :

أن القانون رقم ٤٩٣ لسنة ١٩٥٥ صدر فى ١٢ من أكتوبر سنة ١٩٥٥ مرتبا آثارا قانونية على منح الألقاب بأن جعل الترقيات وترتيب الأقدمية فى الدرجات المالية أساسها أقدمية الترقية الى الوظائف المبينة بالجدول المرافق له ووفقا للترتيب الوارد به خلافا لما كان متبعا من قبل صدور القانون المذكور . ويبين من جدول الوظائف المرافق لهذا القانون أن بعضها يعلو البعض الآخر حسب أهميتها وقد خصصت الدرجة الرابعة لوظيفتى باشمهندس ومساعد مدير أعمال ، الأولى تعلو الثانية فى الأهمية ، وطبقا لترتيب الوظائف كما هو مبين فى الجدول أن التى تعلو وظيفة الباشمهندس فى الأهمية هى وظيفة وكيل تفتيش ثم مدير أعمال ثم باشمهندس وكلها وظائف من الدرجة الثالثة ، بمعنى أن الموظف لايرقى الى الدرجة الثالثة الا اذا شغل وظيفة باشمهندس من الدرجة الرابعة بحسب أقدميته فيها لا أقدميته فى الدرجة المالية ، وعلى مقتضى ذلك أصبح لا انفصام بين الوظيفة والترقيات الى الدرجات المالية المختلفة .

فاذا كانت الحكومة وهى فى صدد شغل الوظائف المبينة فى

الجدول المرافق للقانون رقم ٤٩٣ لسنة ١٩٥٥ وبالترتيب الموضوع لها قد أعملت سلطتها التقديرية بالنسبة لموظفى الدرجة الرابعة بأنوضعت البعض منهم فى وظائف باشمهندس والبعض الآخر فى وظائفمساعدى مدير الاعمال الاقل أهمية من الأولى ، ولم يكن الأمر فى ذلك مجـرد تلقيب بل عمدت بهذا الوضع الى احداث الأثر القانونى المتـرتب على ذلك ، وبهذه المثابة فان شغل وظيفة الباشمهندس من الدرجة الرابعة بفريق دون الآخر من بين مهندسى الدرجة الرابعة هو ترقيـة لهـذا الفريق ، وهى وأن كانت فى الظاهر ترقية الى وظيفة ، الا أنهـا فى حقيقتها تنطوى على ترقية مالية مآلا ، لأنه سيترتب عليها الأسبقية فى الترقية الى الدرجة المالية ومادام الأمر موضوع ترقية فانه يتعين على جهة الادارة أن تلتزم القواعد المنصوص عليها فى قانون نظـام موظفى الدولة رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ والتى لم يستثنها القـانون رقم ٤٩٣ لسنة ١٩٥٥ .

(طعن رقم ٨٦٣ لسنة ٥ ق — جلسة ١٩٦٢/١٢/٢)

قاعـدة رقم (٢٦٤)

المبـــدأ :

مصلحة الميكانيكا والكهرباء — الموظفون الفنيون بها — القانـون رقم ٤٩٢ لسنة ١٩٥٥ فى شأن ترتيب الأقدمية ونظام الترقية بينهم — جعله أساس الترقية تاريخ شغل الوظيفة لا الدرجة المالية استثناء من قانون نظام موظفى الدولة ، وأقامته من معيـار الاختيـار أسـاسا للترقية من وظيفة لأخرى تعلوها فى الأهمية وفى ذات الدرجة المالية — وجوب الرجوع فى تحديد مفهوم الاختيار الى المعايير التى قـررها قانون نظام موظفى الدولة — أساس ذلك أن شغل الوظائف المبينة فى الجدول المرافق للقانون رقم ٤٩٢ لسنة ١٩٥٥ وبالترتيب المرسوم لها فيه ليس مجرد تلقيب للوظائف ، بل هو ينطوى فى حقيقته على ترقية بحسب المآل ، فيتعين التزام القواعد المنصوص عليها فى قانـون نظام موظفى الدولة التى لم يستثنها القانون رقم ٤٩٢ لسنة ١٩٥٥ — وجوب أعمال القاعدة الأصولية بعدم التوسع فى اسـتثناء ورد على خـلاف الأصل العام — أثر ذلك أن سلطة الادارة فى الترقية بالاختيار لغـاية

الدرجة الثانية سواء لوظائف فى اطار درجة مالية واحدة أو الى درجات أعلى هى سلطة مقيدة بالتقارير وليست مطلقة .

ملخص الحكم :

أن مقتضى أحكام القانون رقم ٤٩٣ لسنة ١٩٥٥ فى شأن ترتيب الأقدمية ونظام الترقية بين الموظفين الفنيين بمصلحة الميكانيكاوالكهرباء بوزارة الاشغال العمومية وماتضمنته مذكرته الايضاحية ، أن القانون المذكور قد جاء باستثناء من قواعد الترقية وترتيب الأقدمية المنصوص عليها فى القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة ، وحصر هذا الاستثناء بجعل أساس الترقية هو تاريخ شغل الوظيفة لا الدرجة المالية ، بمعنى أن الترقية تجرى الى الوظائف بحسب الترتيب الموضوع لها فى الجدول المرافق للقانون المذكور ، وانها تتم من وظيفة لأخرى تعلوها فى الأهمية وفى ذات الدرجة المالية بالاختيار، أما الترقية الى وظيفة فى درجة مالية أعلى فتتبع فى شأنها قواعد الترقية العادية المنصوص عليها فى قانون نظام موظفى الدولة سواء بالأقدمية أو بالاختيار ، ولم يتعد القانون المشار اليه الى المعيار الذى قرره قانون نظام موظفى الدولة فيما يتعلق بالترقية بالاختيار — وقد كان هذا المعيار عند صدور القانون رقم ٤٩٣ لسنة ١٩٥٥ هو مجموع درجات الكفاية فى العامين السابقين عند اجراء الترقية بالاختيار .ولما كان هذا القانون الأخير هو استثناء من الأصل العام ، فانه يجب عدم التوسع فيه بل يتعين التقيد بما أورده من استثناء على سبيل الحصر بقدر وعدم أعمال هذا الاستثناء فيما يختص بالقواعد الأخرى للترقية التى تظل قائمة ونافذة ، هذا الى أن شغل الوظائف المبينة فى الجدول المرافق للقانون رقم ٤٩٣ لسنة ١٩٥٥ وبالترتيب المرسوم لها فيه ليس مجرد تلقيب ، بل هو ينطوى فى حقيقته على ترقيــة بحسب المآل اذ تبنى عليه الأسبقية فى الترقية الى الدرجة المالية . وما دام الأمــر يتعلق بترقية فانه يتعين التزام القواعد المنصوص عليها فى قانون نظام موظفى الدولة التى لم يستثنها القانون رقم ٤٩٣ لسنة ١٩٥٥ آنف الذكر . ولما كان القرار المطعون فيه قد صدر فى ظل قواعد كانت توجب أن يكون الاختيار بحسب مجموع درجات الكفاية فى العامين السابقين

على اجراء الترقية فان الجهة الادارية ما كانت تملك أغفال هذا المعيار فى الترقية الى مختلف الدرجات حتى الدرجة الثانية أى فى الترقية الى الوظائف التى هى دون الدرجة الثانية ، لأنها بوضع التقارير السنوية قد استنفدت كل سلطة لها فى التقدير عند الترقية بالاختيار أى أن سلطتها فى الترقية لغاية الدرجة الثانية انما هى سلطة مقيدة بالتقارير وليست مطلقة .

(طعن رقم ١٣٧٢ لسنة ٦ ق — جلسة ١٩٦٣/٢/٩)

قاعدة رقم (٢٦٥)

المبدأ :

مصلحة الميكانيكا والكهرباء — الموظفون الفنيون بها — القاعدة التى قضت بها المحكمة الادارية العليا فى شأن وجوب اتباع معايير الترقية بالاختيار المقررة بقانون موظفى الدولة فى شأنهم — عدم تعارضها مع قضائها السابق أن يكون التعيين فى الوظائف التلقيبية الحاصل قبل العمل بأحكام القانون رقم ١٣٤ لسنة ١٩٥٣ الخاص بالأقدمية والترقية بين الموظفين الفنيين بمصلحتى الرى والمبانى لوزارة الاشغال العمومية ، هو الأساس فى الترقيات الى ما يعلوها من وظائف مستقبلا لهذا القانون ، اقرارا لما جرى عليه العمل من قبل الوزارة — أساس ذلك هو اختلاف الوضع القانونى للمتنازعين ، ذلك أن لجان شئون الموظفين حين نظرت فى الترقيات بالتطبيق للقانون رقم ١٣٤ لسنة ١٩٥٣ فى مرحلته الاولى أعتدت بالقرارات التلقيبية السابقة باعتبارها مستقرة ومفروغا منها واقرتها المحكمة العليا على ذلك ،فى حين أن لجان شئون الموظفين بمصلحة الميكانيكا والكهرباء فى المنازعةالأخرى لم تتم عملها على أساس أى قرارات تلقيبية سابقة ، بل وتتمسك الحكومة بعدم صدور أى قرارات فى هذا الخصوص .

ملخص الحكم :

ليس ثمة تعارض بين قضاء المحكمة الذى أدان ذات القرار المطعون فيه رقم ١٢٤٠ لسنة ١٩٥٥ ، وبين المبدأ الذى سبق أن قضت به هذه المحكمة فى الطعن رقم ٩١١ لسنة ٣ القضائية الذى تتمسك به الحكومة

فى طعنها الراهن ، وذلك لقيام الفارق بين المنازعتين : ففى الطعن رقم ٩١١ لسنة ٣ القضائية كانت هذه المحكمة بصدد تطبيق القانون رقم ١٣٤ لسنة ١٩٥٣ فى شأن الأقدمية والترقية بين الموظفين الفنيين بمصلحتى الرى والمبانى الأميرية بوزارة الاشغال العمومية فى منازعة دارت حول الأثر القانونى للتعيينات التلقيبية السابقة على صدور القانون المشار اليه وما اذا كانت تصلح أساسا لتطبيق هذا القانون فى مرحلته الأولى . نظرا الى أن لجان شئون الموظفين حين نظرت فى الترقيات بالتطبيق للقانون المذكور فى هذه المرحلة اعتدت بالقرارات التلقيبية السابقة باعتبارها مستقرة ومفروغا منها فقضت هذه المحكمة لا باطلاق سلطة الادارة فى الاختيار عند تطبيق القانون المذكور فى مرحلته الأولى ، ولكن باقرار الوضع الذى جرى عليه العمل من قبل فى وزارة الأشغال العمومية ، وبأن يكون التعيين فى الوظائف التلقيبية الحاصل قبل العمل بأحكام القانون رقم ١٣٤ لسنة ١٩٥٣ هو الأساس فى الترقيات الى ما يعلوها من وظائف مستقبلا بالتطبيق لهذا القانون ، فى حين أن لجنة شئون الموظفين وهى بصدد اصدار القرار المطعون فيه رقم ١٢٤٠ لسنة ١٩٥٥ لم تتم عملها على أساس قرارات تلقيبية سابقة ، بل أن الحكومة لاتزال فى طعنها الحالى تتحدى بأنه لم يسبق أن حصل المطعون عليه أو المطعون فى ترقيتهم على لقب معين قبل صدور القانون رقم ٤٩٣ لسنة ١٩٥٥ ، وأنه لم يصدر أى أمر أو قرار ادارى فى هذا الخصوص ، ويتضح من هذا جليا اختلاف أساس كل من المنازعتين عن الأخرى بما من شأنه أن يكون المبدأ الذى قضت به هذه المحكمة فى الطعن رقم ٩١١ لسنة ٣ القضائية غير منطبق على موضوع المنازعة الراهنة .

(طعون أرقام ١٣٧٢ ، ١٣٧٣ ، ١٣٧٤ ، ١٣٧٥ ، ١٣٧٦ ، ١٣٧٧ لسنة ٦ ق — جلسة ١٩٦٣/٢/٩)

قاعـــدة رقم (٢٦٦)

المبـــــدأ :

وظائف الكادر الفنى العالى بمصلحة الميكانيكا والكهـرباء التى نظمها القانون رقم ٤٩٣ لسنة ١٩٥٥ — هى وظائف تلقيبية مقسمة الى فئات تعلو بعضها فى الأهمية وأن كانت فى حـدود الـدرجة الماليـة الواحدة — أثر ذلك — تقلد الوظائف الاعلى فى ذات الدرجة يعتبـر ترقية — المستحقون لهذه الترقيات هم من لهم أقدمية فعلية فى وظائف الكادر المذكور فلا تكفى الأقدمية المجردة التى أصطحبها الموظف بنقله اليه فى الكادر المتوسط — مثال •

ملخص الحكم :

أنه لو سلم ، على الفرض الجدلى ، بأن للمدعى أقدمية فىالدرجة الخامسة الفنية أصطحبها بنقله من الكادر المتوسط ، فان أحكام القانون رقم ٤٩٣ لسنة ١٩٥٥ فى شأن ترتيب الأقدمية ونظـام الترقيـة بين الموظفين المعينين بمصلحة الميكانيكا والكهرباء الذى يخضع لاحكـامه تؤكد أن أقدميته المجردة فى الدرجة الفنية لا شأن لها فى اسـتحقاق الوظائف التى يطالب بها بل أن أقدميته فى هذه الوظائف هى وحـدها المعتبرة فى هذا الخصوص ، ولا استحقاق لهذه الوظائف الا لمن يكون منتسبا فعلا للكادر الفنى العالى •

وحيث أن القانون رقم ٤٩٣ لسنة ١٩٥٥ المشار اليه نص فىمادته الأولى على انه استثناء من أحكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ تكون الترقيات وترتيب الأقدمية فى وظائف الكادر الفنى العالى بمصـلحة الميكانيكا والكهرباء بوزارة الاشغال العمومية على أسـاس أقدميـة الترقية الى الوظائف المبينة بالجدول المرافق لهذا القانون وفقا للترتيب الوارد به وتضمن هذا الجدول النص على أن الدرجة السادسة المالية تقابلها وظيفة مهنـدس ومهنـدس تحت التمرين وان الدرجة الخامسة تقابلها وظيفة مساعد مدير أعمال ومهندس صيانة والدرجة الـرابعة المالية تقابلها وظيفة باشمهندس ومساعد مدير أعمال — وفى ذات الوقت تضمن القانون المذكور فى مادته الثانية انه مع مراعاة أحكام المـادة ٣٨

من قانون الموظفين تكون الترقية بالاختيار من وظيفة الى أخرى تعلوها فى الأهمية فى حدود الدرجة المالية ذاتها ، ومفاد هذا أن تقلد الوظائف المختلفة فى الكادر الفنى العالى بمصلحة الميكانيكا والكهرباء التى تعلو بعضها فى الأهمية وأن كانت فى حدود الدرجة المالية الواحدة بحسب المبين فى الجدول الملحق بالقانون رقم ٤٩٣ لسنة ١٩٥٥ السابق الاشارة اليه ليس مجرد تلقيب بل هو فى حقيقته ترقية الى تلك الوظائف تنطوى أيضا على ترقية مالية مآلا طالما أنه يترتب عليها الأسبقية فى الترقية المالية — ومن ثم فان المدعى مهما استصحب من أقدميته فى الدرجة المالية وهو فى الكادر المتوسط لايفيد منها فى صدد تقلد الوظائف الأعلى فى ذات الدرجة فى تاريخ سابق على نقله الى الكادر الفنى العالى مادام أن نظام الترقيات وترتيب الأقدمية المعمول به وفقا للقانون رقم ٤٩٣ لسنة ١٩٥٥ مقصور تطبيقه منذ صدوره على الموظفين الفنيين بالكادر العالى مهما كانت الاعتبارات التى يثيرها المدعى بالنسبة لتشابه العمل فيما بين الكادر الفنى المتوسط والفنى العالى • وترتيبا على ذلك فان تلك الوظائف التلقيبية التى يطالب بها المدعى من قبيل التسوية واستنادا الى أقدميته المزعومة فى الدرجة الخامسة لاتقوم على أساس سليم من الواقع أو القانون مادام انه لايجوز أن يمنحها فى وقت لم يكن فيه على التحقيق من عداد الموظفين الفنيين بالكادر العالى، كما لايجوز له أن يسبق فيها من استقرت مراكزهم القانونية فيها وهو مايزال فى الكادر الفنى المتوسط فضلا عن أن قلقلة تلك المراكز السابقة وزعزعتها لا يتأتى الا عن طريق دعوى الالغاء • واذا كان تقلد تلك الوظائف المختلفة حسبما سبق ايضاحه لايكون الا بالترقية اليها بطريق الاختيار ، فان ذلك كله لايتوافر للمدعى بيقين وقد كان مركزه القانونى منبت الصلة بوظائف ذلك الكادر ودرجاته •

(طعن رقم ١٤١٩ لسنة ٨ ق — جلسة ١٩٦٥/٥/٣٠)

الفــرع الخــامس

هيئة كهرباء مصر

قاعــدة رقم (٢٦٧)

المبـــدأ :

أجاز القانون استثناء الاعلان عن الوظائف الخالية وشـغلها عن طريق التعيين أو اعادة التعيين ــ عدم تقدم أحد من الخارج ــ اقتصار القرار على موظفى الجهة الادارية الشاغلين للفئة الادنى يعتبر قـرار ترقية ــ وجوب تقيد القرار بالقواعد الخاصة بالترقية ٠

ملخص الحكم :

أن بلوغ الموظف الشاغل للوظيفة من الفئة الثالثة بهيئة كهـرباء مصر المدعى عليها للدرجة التالية لها يكون بحسب الاصل بطريق الترقية اليها ويراعى فيه الاحكام التى وضعها لذلك المـادة (٨) من نظـام العاملين بالقطاع العام الصادر به القانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ ــ الذى يحكم واقعة الدعوى بنصها على أنه لاتجوز الترقية الا لوظيفة خالية بالهيكل التنظيمى بالمؤسسة أو الوحدة الاقتصادية وفى الوظيفة الاعلى مباشرة وبشرط أن يكون المرشح للترقية مستوفيا لاشتراطات شـغل الوظيفة وتكون الترقية الى وظائف المستوى الاول والثانى بالاختيـار على أساس الكفاية ويشترط فى الترقية بالاختيار أن يكـون العـامل حاصلا على تقرير جيد على الاقل فى التقرير الدورى على السـنتين الاخيرتين على أن تكون درجة التقرير وأجتيازه بنجاح برامج التدريب التى تجريها الوحدة الاقتصادية عنصرا أساسيا فى الاختيار واستثناء من ذلك قد تكون بطريق التعيين فيها اذا مارأت الادارة شغل الوظائف الخالية بها فى الفئة الاعلى على هذا الوجه بدلا من الترقية اليها من شاغلى الفئة الثالثة ، ويتم ذلك طبقا لاحكام التعيين المنصوص عليهـا فى المواد ٣ ، ٤ ، ٥ اذ أن الفقرة الاخيرة من المادة ٨ هذه تجيز للعامل أن يتقدم لشغل الوظيفة المعلن عنها وتجاوز فئة وظيفتـه وذلك متى توافرت فيه شروط شغلها حيث نصت على أنه « استثناء يجوزللعامل

بالمؤسسة أو الوحدة الاقتصادية أن يتقدم لشغل وظيفة داخل المؤسسة أو الوحدة الاقتصادية اعلن عنها وتجاوز فئة وظيفته وذلك اذا توافرت فيه شروط شغل الوظيفة المعلن عنها » وهذا الاستثناء يقتضى بحسب مورده من النص وطبيعته أن يؤتى الاعلان ثمرته وتشغل الوظائف الخالية بطريق التعيين من الخارج أساسا وفى جملتها وفق نتيجة الامتحان الذى يجرى لهذا الغرض ويشترك فيه موظفو الجهةمزاحمين غيرهم من المتقدمين لها من الخارج ويمراعاة أن المقصود هو اضافة هؤلاء الى موظفى الجهة الاصليين بالتعيين فيها رأسا فاذا لم يجر الامر على هذا الوجه وأقتصر على موظفى المؤسسة من شاغلى الوظيفة الاولى وجب الرجوع الى الاصل وهو الترقية لان سبيل المفاضلة بينهم لشغل الوظائف الاعلى مباشرة الخالية هو ماوضعه القانون فى هذا الخصوص من قواعد لترقيتهم اليها اذ لم يعد للاستثناء منها مبرر بعد انتقاء علته وهى شغل الدرجات اصلا بغير طريق الترقية اليها من داخل الجهة . والقول بغير ذلك يؤدى الى اهدار المراكز القانونية الذاتية لكل منهم من حيث أقدميته فى درجته وفى سابقاتها وما كان عليه خلالها من درجة فى الكفاية والى قلب ترتيب الاقدميات أو تغييرها فى مجال الترقية بغير مقتضى وعلى غير سند من القانون اذ النصوص المنظمة للتعيين ابتداء لاتنصرف الى مثل هذه الحالة فلا يصح استعمالها فى غير وجهها الذى شرعت له ولأن القاعدة أنه حتى فى التعيين المتضمن ترقية متى انحصر بين موظفى الجهة فالعبرة فى بلوغه وفى ترتيب من يشملهم تكون الاقدمية فى المستوى أو الفئة السابقة على ما تنص عليه المادة (٥) من القانون وهى مقتضى القواعد العامة .

وفى ضوء ماتقدم فان شغل الموظفين الذين شملهم القرار المطعون فيه للوظائف التى شغلوها فهو فى حقيقته وبحسب الواقع من الامر ترقية لهم اليها من الفئة الادنى مباشرة والتى يشغلونها عند صدورها فتحكمه القواعد العامة فى الترقية الى مثلها مما نصت عليه المادة (٨) كأصل عام ولايبيح اعتباره من قبيل التعيين أو اعادة له اذ أن ما اتخذته الهيئة من الاعلان عن شغلها بطريق التعيين فيها من الخارج لم يؤد الى ذلك فعلا حيث لم يتقدم لها أحد ووقف الامر عند حد طلب موظفيها من شاغلى الفئة الادنى مباشرة بتعيينهم فيهاوبهذا استغلق

الباب أمام الهيئة لشغلها بهذا الطريق الذى سلكته أساسا ليس مـن موظفيها فيصبح الامر فى هذه الخصوص منتهيا ويكون عليها بعد اذ لم يعد أمامها من سبيل لشغل الدرجات المعلن عنها الا من بين موظفيها من شاغلى الفئة الادنى منها أن تتبع فى ذلك أحكام الترقية اليها وتراعى مايطلبه القانون من شروط وما وضعه من ضوابط ورسمه من اجراءات وتحفظ للمستوفين شرائطها المرشحين لها أقدمياتهم فلا تتخطى الاقدم الى الاحدث عند التساوى ولاتعيد ترتيب الاقدميات بين المرقين على غير الاساس المحدد فى القانون واذ خالفت ذلك كله واتبعت غيرالقواعد القانونية واجبة التطبيق فان قرارها يكون على غير أساس من القانون لمخالفته أحكامه جملة وتفصيلا سواء فى الاساس الذى قام عليه أو نتيجة لذلك يتعين الغاء القرار كليا لتعيد الادارة اجراء الترقيـة على الاساس الصحيح وفقا لما سلف ايضاحه وذلك بالنسبة الى مجمـوعة الوظائف المالية والتجارية التى يحق للمدعى التزاحم عليهـا • وعلى ذلك يكون الحكم المطعون فيه قد اصاب الحق فيما انتهى اليه منتقرير بطلان القرار المطعون فيه على أنه يتعين تعديله فيما رتبه على ذلك من الغائه جزئيا فيما تضمنه من تخطى المدعى اذ أنه ازاء بطلان القرار لفساد الاساس الذى قام عليه يتعين الغاؤه كليا ليعاد اجـراء الترقية طبقا للاحكام القانونية التى تخضع لها وعلى الاساس الصحيح بأجراء المفاضلة بين شاغلى الفئة الادنى من المستوفين شرائطها فى كلمجموعة•

(طعون أرقام ٧٣٥ ، ٧٣٦ ، ٧٣٧ ، ٧٥٧ ، ٧٥٨ ، ٧٥٩ لسنة ٢٥ ق — جلسة ١٩٨٢/٢/٧)

الفرع السـادس

الهيئة العامة للتأمين والمعاشات

قاعـدة رقم (٢٦٨)

المبــدأ :

الهيئة العـامة للتأمين والمعاشـات ــ انشـاء مناطق تأمينيـة بالمحافظات ــ الترقية بالاختيار لوظائف مديرى المناطق ــ اشتراط أن يكون العامل قد قبل القيام باعمال مدير لمنطقة طبقا للاعلان الصـادر من الهيئة وأن يكون منتدبا لمدة ما لهذه المناطق ــ مخالفة هذه الشروط للقانون •

ملخص الحكم :

ومن حيث أن المادة ٣٧ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بأصدار قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الذى صدر القرار المطعون فيـه أستنادا الى أحكامه ــ تنص على أن « تكون الترقية لوظائف الدرجتين الممتازة والعالية بالاختيار وذلك على أساس بيانات تقييم الاداء وماورد فى ملفات خدمتهم من عناصر الامتياز وتكون الترقية الى الـوظائف الاخرى بالاختيار فى حدود النسب الواردة فى الجدول رقم (١) المرفق ويشترط فى الترقية بالاختيار أن يكون العامل حاصلا على مرتبة ممتاز فى تقرير الكفاية عن السنتين الاخيرتين ويفضل من حصل على مرتبة ممتاز فى السنة السابقة مباشرة وذلك مع التقيد بالاقدمية فى ذات مـرتبة الكفاية ••• ومع ذلك يجوز للسلطة المختصة بناء على أقتراح لجنـة شئون العاملين أضافة ضوابط للترقية بالاختيـار وبحسب ظـروف وطبيعة نشاط كل وحده •

ومن حيث أن المستفاد من هذا النص أن المشرع أوضح الاصول العامة والرئيسية عند أجراء الترقية فى الوظائف المختلفة ، ومفادهـا أن مناط الترقية بالاختيار هو الجدارة مع التقيد بالاقـدمية فى ذات مرتبة الكفاية •

ومن حيث أنه ولئن كان للجهة الادارية أضافة ضوابط للترقية بالاختيار بناء على أقتراح لجنة شئون العاملين بحسب ظروف وطبيعة نشاط كل وحدة ، الا أنه لايجوز أن تتعارض هذا الضوابط قانونا مع أحكام الترقية بالاختيار المنصوص عليها فى هذه المادة بحيث تهدر قاعدة الترقية بالاختيار التى تضمنها وهى الكفاية بمراعاة الاقدمية، فضوابط الاختيار تقتضى دائما التزام حدود ماأوضحه القانون ، والا أصبحت مانعا من موانع الترقية الامر غير الجائز الا بنص قانونى • كما أن أضافتها مشروطة باحترام نصوص القانون الاخرى والمبادىء العامة المستفاده منها •

ومن حيث أن الثابت من الاوراق أن جهة الادارة أضافت شروطا للترقية بالاختيار لوظائف مديرى المناطق مقتضاها ضرورة أن يكون العامل قد قبل القيام بأعمال مدير المنطقة طبقا لاعلان أصدرته ، أو أن يكون منتدبا لمدة ما لهذه المناطق ، يكون ما أشترطته الجهة الادارية مخالفا للقانون ذلك أنه يخل بقاعدة الترقية بالاختيار التى نص عليها، اذ يسمح بترقية الاحدث وتخطى الاقدم دون أن يكون المرقى أكثر كفاءة أو أمتياز ، فضلا عن أن شرط قبول تولى الوظيفة للترقية اليها يجعل العلاقة بين العامل والجهة الادارية علاقة تعاقديه يكون لارادة العامل دور فيها ، مع ما فى ذلك من تعارض ومخالفة للمبدأ المقرر والمستقر من أن العلاقة بينهما هى علاقة لائحية تحكمها القوانين واللوائح التى توجب على جهة الادارة ترقية العامل الذى حل عليه الدور مادام قد أستوفى شرائطها ، هذا من ناحية ومن ناحية أخرى فان ماأبتدعته الجهة الادارية يحول فى نفس الوقت دون نقل العامل الى جهات أخرى وهو مايتعارض مع مقتضيات المصلحة العامة وحسن سير المرافق العامة بانتظام واطراد • وعليه تكون المطعون ضدها قد أبتدعت قاعدة تنظيمية دون سند من القانون ، وجعلتها أساسا لاجراء حركة الترقيات موضوع هذه الدعوى ، مما يضم القرار المطعون فيه بالبطلان ، ويتعين تبعا لذلك الغاء القرار كليا ليعود الامر من جديد لجهة الادارة لتصدر قرارها على آلوجه الصحيح قانونا وفى ضوء القاعدة الاصولية التى تحكم الترقية بالاختيار على مانص عليه القانون •

ومن حيث أن الحكم المطعون فيه قد ذهب الى غير هذا النظر ، فيكون قد أخطأ فى تطبيق القانون وتأويله حقيقا بالالغاء ، وبالغـــاء القرار الادارى الصادر من الهيئة العامة للتأمين والمعاشات رقم ١٥٥ لسنة ١٩٨٠ الغاء كليا مع الزام المطعـــون ضـــدها المصروفات عـــن الـــدرجتين .

(طعن رقم ١٧٠٨ لسنة ٢٨ ق — جلسة ١٣/٥/١٩٨٤)

الفرع الســـابع

مصلحة الجمارك

قاعـــدة رقم (٢٦٩)

المبـــــدأ :

أن المقصود بالدرجات السابقة فى المادة السابعة من كتاب وزارة المالية الدورى الخاص بقواعد التنسيق ، الدرجات الموجودة فعلا فى الكـــادر .

ملخص الفتوى :

استعرض قسم الرأى مجتمعا بجلسته المنعقدة فى ٧ من يوليـــو سنة ١٩٤٨ موضوع ترقية بعض موظفى مصلحة الجمارك الى درجات التنسيق الذى يتلخص فى أن مصلحة الجمارك لم يكن بميزانيتها فى المدة من سنة ١٩٢١ الى سنة ١٩٢٨ درجات سادسة ولذلك كانت التـــرقية جائزة من الدرجة السابعة (أى ب وقتئـــذ) الى الدرجة الخامســـة مباشرة وفى سنة ١٩٢٨ تقرر ادخـــال درجـــات سادسة ولكن مجلس الوزراء قرر بجلسته المنعقدة فى ٧ من أكتوبر ســـنة ١٩٢٨ أنه يكتفى فى ترقية الموظف الى الدرجة الخامسة بأن يقضى فى الـــدرجتين (ب) والسادسة معا أربع سنوات على الأقل على أن يعمل بهذا الامتياز فى فترة الانتقال التى حددت نهايتها فى ٣٠ من ابريل سنة ١٩٣٢ ينقضى بعدها هذا الامتياز ويعمل بالقاعدة العامة التى توجب قضاء أربـــع سنوات على الاقل فى كل درجة على حده .

وبمناسبة تطبيق قواعد التنسيق طلبت مصلحة الجمارك الايحاسب موظفوها المقيدون الآن على الدرجتين الاولى والثانية على مدة ما عن الدرجة السادسة وذلك لكى ينتفعوا من قواعد التيسير التى أجازت الترقية اذا استكمل الموظف سنتين فى درجته وكان متوسط مدة الخدمة فى كل درجة من الدرجات السابقة بعد خصم سنتين من المجموع ست سنوات على الاقل .

وقد انتهى رأى القسم الى أن المقصود بالدرجات السابقة فى المادة السابعة من كتاب وزارة المالية الدورى الخاص بقواعد التنسيق الدرجات الموجودة فعلا فى الكادر ولما كانت الدرجة السادسة غير موجودة بميزانية مصلحة الجمارك فى المدة من سنه ١٩٢١ الى سنة ١٩٢٨ فان الموظفين الذين رقوا فى هذه الفترة من الدرجة السابعة الى الدرجة الخامسة مباشرة لايحاسبون على الدرجة السادسة .

وان قرار مجلس الوزراء الصادر فى ٧ من أكتوبر سنة ١٩٢٨ الذى نظم فترة الانتقال أجاز الترقية من الدرجة السادسة التى انشئت بمصلحة الجمارك الى الدرجة الخامسة اذا كان الموظف قد قضى فى الدرجتين السابعة (ب) والسادسة معا أربع سنوات على الاقل ، وبذلك أدمج القرار الدرجتين (ب) والسادسة فيما يختص بحساب المدة اللازمة للترقية وجعلهما فى حكم الدرجة الواحدة ، ويترتب على ذلك أنه عند حساب المدة المنصوص عليها فى قواعد التنسيق تحسب الدرجتان (ب) والسادسة درجة واحدة .

(ملف ٢١٩/٣/٨٦ فى ١٩٤٨/٧/١٥)

قاعدة رقم (٢٧٠)

المبدأ :

القرار رقم ٥٤٥ فى ٢٩ / ١٢ / ١٩٤٣ — خلوه من نص يحظر الترقية فى وظائف مصلحة الجمارك الى أكثر من درجة واحدة — هذا الحظر مستفاد ضمنا من سياسة تنظيم الدرجات وكيفية الترفيع اليها، حتى ولو كان الترفيع مسبوقا بامتحان مسابقة — المرسوم رقم ١٤٦٢ فى ٥ / ٤ / ١٩٥٦ قطع كل شبهة فى هذا الشأن .

ملخص الحكم :

لئن كان القرار رقم ٥٤٥ الصادر فى ٢٦ / ١١ / ١٩٤٣ المتضمن النظام العائد لموظفى الجمارك قد خــلا من نص صريح على حظــر الترفيع فى وظائف مصلحة الجمارك الى أكثر من درجة واحدة ، الا أن هذا الحظر مستفاد ضمنا من سياسة تنظيم الدرجات وكيفية الترفيع اليها بحسب التصنيف والجداول الواردة به ، حتى ولو كان الترفيع مسبوقا بامتحان مسابقة • على أن المرسوم رقم ١٤٦٢ الصــادر فى ٥ / ٤ / ١٩٥٦ الذى نص على أن « يطبق قانون الموظفين الأساسى على ادارة الجمارك فى كل ما لم ينص عليه صراحة القرار رقــم ٥٤٥ الصادر فى ٢٩ / ١٢ / ١٩٤٣ المتضمن نظام موظفى الجمارك وتعديلاته » قد قطع كل شبهة فى هذا الشأن ، مادام أصبح من الواجب الرجــوع الى قانون الموظفين الأساسى فيما لم يرد عليه نص خاص فى القرار رقم ٥٤٥ سالف الذكر •

(طعنى رقمى ١١ ، ٤ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٦٠/٤/٢٦)

الفرع الثــامن

مصــلحة الاموال المقررة

قاعــدة رقم (٢٧١)

المبــــدأ :

صدور مرسوم بتحديد وظائف مصلحة الأموال المقررة التى تسرى عليها أحكام المادة ٣/٤٠ من قانون نظام موظفى الدولة — مثال لتطبيق أحكام هذا المرسوم •

ملخص الحكم :

ان الفقرة الثالثة من المادة ٤٠ من قانون موظفى الدولة تنص على أنه « ويجوز ان تكون الترقية فى بعض المصالح سواء كانت هذه الترقية بالاقدمية أو بالاختيار من بين الشاغلين لنوع الوظائف المطلوب الترقية

اليها أو الوظائف المماثلة لها أو التالية لها فى المسئولية وتحدد المصالح والوظائف التى من هذا النوع بمرسوم بناء على اقتراح ديوان الموظفين» وقد صدر مرسوم فى ٢٢ من يولية سنة ١٩٥٤ بتحديد وظائف مصلحة الاموال المقررة التى تسرى عليها أحكام تلك الفقرة . ونص فى مادته الاولى على ان « تسرى أحكام الفقرة الثالثة من المادة ٤٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ المشار اليه على الوظائف الآتية بمصلحة الاموال المقررة : أولا — فى الكادر الادارى (أ) مراقب الادارة — مدير دار المحفوظات . وتعتبر هاتان الوظيفتان متماثلتين (ب) مدير قسم مالى — مدير ادارة ، وتعتبر هاتان الوظيفتان متماثلتين (ج) وكيل قسم مالى — وكيل ادارة — مأمور مالية ، وتعتبر هذه الوظائف متماثلة ، (د) معاون مالية ، وتعتبر الوظائف من حيث المسئولية حسب الترتيب الوارد فى هذه المادة . ثانيا — فى الكادر الكتابى : رؤساء اقلام ، مفتشو صيارف، وكلاء اقلام ، محصلون ، صيارف ، مراجعون ، كتبة ، وتعتبر وظيفة رئيس قلم مماثلة لوظيفة مفتش صيارف . ويلى وظيفة رئيس قلم فى المسئولية وظيفة وكيل قلم ، ثم يلى وظيفة وكيل قلم فى المسئولية وظيفة مراجع ، ثم يلى وظيفة مراجع فى المسئولية وظيفة كاتب ، ويلى وظيفة مفتش صيارف فى المسئولية وظيفة صراف أو محصل » . ويبين من ذلك أن من مقتضى صدور هذا المرسوم ان تصبح الوظائف المبينة به متميزة حكما بحيث تكون الترقية الى أى منها من بين الشاغلين لنوع هذه الوظائف على النحو الوارد بذلك المرسوم . ولما كان المدعى يشغل وظيفة معاون مالية فى الدرجة السابعة ، فان ترقيته — وفقا لاحكام المرسوم المشار اليه — تكون الى وظيفة معاون مالية من الدرجة السادسة الواردة بالفقرة (د) من المرسوم سالف الذكر . ومتى كان الحال كما ذكر فلا تثريب على المصلحة اذا ما تخطت المدعى فى الترقية الى الدرجة السادسة المقررة لمفتش ملاهى ، وهى وظيفة غير الوظيفة التى تقضى أحكام المرسوم بأن تكون ترقيته اليها .

(طعن رقم ٧١٤ لسنة ٣ ق — جلسة ١٩٥٨/٣/٨)

قاعــدة رقم (٢٧٢)

المبـــــدأ :

الترقيات فى مصلحة الاموال المقررة ــ تكـون بحسب أهميـة الوظائف طبقا لأحكام المرسوم الصادر فى ٢٢ من يولية ســنة ١٩٥٤ الذى صارت به وظائف تلك المصلحة متميزة ، فلا يرقى شاغل الوظيفة الادنى ويترك شاغل الاعلى بل يرقى الى الدرجة المالية شاغل نفس الوظيفة المقررة لها أو الوظيفة المماثلة لها أو تلك التى تتلوها فى الأقدمية وفقا للترتيب الوارد بالمرسوم المشار اليه .

ملخص الحكم :

بتاريخ ٢٢ من يوليو سنة ١٩٥٤ صدر مرسوم يقضى بتحــديد وظائف مصلحة الاموال المقررة التى تسرى عليها أحكام الفقرة الثالثة من المادة ٤٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ فجرى نص مادته الاولى كما يلى : « تسرى أحكام الفقرة الثالثة من المادة ٤٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ المشار اليه على الوظائف الآتية بمصلحة الامــوال المقررة أولا ــ فى الكادر الادارى (أ) مراقب الادارة ــ مدير ادارة المحفوظات وتعتبر هاتان الوظيفتان متماثلتين (ب) مدير قسم مالى ــ مدير ادارة ، وتعتبر هاتان الوظيفتان متماثلتين (حـ) وكيل قسم مالى ــ وكيل ادارة ــ مأمور مالية وتعتبر هذه الوظائف متماثلة (د) معاون مالية ، ثانيا ــ فى الكادر الكتابى : رؤساء أقلام ، مفتشو صــيارف ، وكلاء أقلام ، محصلون ، صيارف ، مراجعون ، كتبة ، وتعتبر وظيفة رئيس قلم مماثلة لوظيفة مفتش صيارف ويلى وظيفة رئيس قلــم فى المسئولية وظيفة وكيل قلم ثم يلى وظيفة وكيل قلم فى المسئوليةوظيفة مراجع ثم يلى وظيفة مراجع فى المسئولية وظيفة كاتب ، ويلى وظيفة مفتش صيارف فى المسئولية وظيفة صراف أو محصل » .

وعلى مقتضى هذا المرسوم تصبح الوظائف المبينة به متميــزة

حكما بحيث تتم الترقية الى أى منها من بين الموظفين الذين يشغلون الوظيفة نفسها المراد الترقية اليها أو وظيفة مماثلة لها أو وظيفةتتلوها فى ترتيب المسئولية طبقا لما نصت عليه الفقرة ٣ من المادة ٤٠ منالقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ووفقا للشروط والأوضاع الواردة بالمواد ٣٨ و٣٩ و٤٠ منه فاذا أجريت الترقية المطعون فيها بالاقدمية وكان المدعى أقدم من المرقى وكانت وظيفة « مدير قسم مالى » التى يشغلهاالمدعى تالية فى المسئولية لوظيفة مدير دار المحفوظات التى جرت الترقية على درجتها ، فان المدعى يكون والحالة هذه أحق بالترقية ويكون القــرار المطعون فيه اذ تخطاه قد شابه عيب مخالفة القانون •

(طعن رقم ٦١٤ لسنة ٥ ق ــ جلسة ١٩٦٠/١/١٦)

قاعــدة رقم (٢٧٣)

المبـــــدأ :

سريان نص المادة ٤٠ من قانون المــوظفين على موظفى مجلس بلدى الاسكندرية ــ صدور مرسوم باستثناء محصلى مصلحة الأموال المقررة من الاصل العام المقرر فى تلك المادة باعتبارهم وحدة مستقلة فى الترقية ــ عدم صدور مثل هذا المرسوم بالنسبة لمحصلى بلــدية الاسكندرية ــ خضوعهم للأصل العام فى تلك المادة •

ملخص الحكم :

أن المادة ٤٨ من القانون رقم ٩٨ لسنة ١٩٥٠ بشأن انشاء مجلس بلدى الاسكندرية نصت على انه « مع مراعاة أحكام هذا القانــون تسرى على موظفى المجلس ومستخدميه وعماله جميع القوانينواللوائح التى تطبقها الحكومة » • وليس فى قانون البلدية ما يتعــارض ونص المادة ٤٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظــام مــوظفى الدولة ، ومن ثم يجب اعمال هذا النص بالنسبة الى موظفى البلدية ومستخدميها منذ تاريخ العمل بهذا القانون الأخير ، وبالتالى يتعين ــ

والحالة هذه — التزام هذا الأصل العام فى الترقية بالنسبة لمحصلى البلدية الذين تجمعهم وحدة واحدة فى الترقية فى وظائف الديوان العام ، مادامت البلدية لم تستصدر مرسوما بتحديد الوظائف التى يعتبرها وحدة خاصة مستقلة فى الترقية استثناء من الأصل العام المشار اليه كما فعلت مصلحة الأموال المقررة ، اذ استصدرت مرسوما فى ٢٣ من يولية سنة ١٩٥٣ بالنسبة لوظائف المحصلين اعمالا للنص سالف الذكر .

(طعن رقم ١٥٧٧ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٥٧/٥/١١)

قاعدة رقم (٢٧٤)

المبدأ :

نقل المدعى من وظيفة من الدرجة السادسة بمصلحة الأموال المقررة الى وظيفة من الدرجة ذاتها بوزارة التربية والتعليم اعتبارا من أول يناير سنة ١٩٥٢ — ترقيته الى الدرجة الخامسة الشخصية فى الوزارة المذكورة اعتبارا من ١٨ من ديسمبر سنة ١٩٥٢ — صدور قرار بترقية من ترجع أقدميتهم فى الدرجة الخامسة حتى أول أغسطس سنة ١٩٤٧ وعدم شموله للمدعى — لا غبار على هذا القرار وأن عدلت أقدميته بعد ذلك بقرار صادر من مصلحة الأموال المقررة فى ٦ يولية سنة ١٩٥٧ وارجاعها تنسيقا الى أول مايو سنة ١٩٤٦ — أساس ذلك تعديل الاقدمية كان باجراء من المصلحة التى نقل منها وبغير طريق القضاء الذى كان يمكن أن يكسبه حجية عينية .

ملخص الحكم :

أن المدعى عين ابتداء بمصلحة الأموال المقررة فى وظيفة من الدرجة السادسة اعتبارا من ٢١ مايو سنة ١٩٣٢ . ثم نقل الى وظائف التدريس بوزارة التربية والتعليم فى الدرجة ذاتها من أول يناير سنة ١٩٥٢ ورقى الى الدرجة الخامسة الشخصية فى الوزارة المذكورة

اعتبارا من ١٨ من ديسمبر سنة ١٩٥٢ ومن ثم فانه وقت صدورقرار ٣٠ من يولية سنة ١٩٥٣ الذى شمل بالترقية من الدرجة الخامسة بالكادر الفنى العالى الى الدرجة الرابعة فى ذات الكادر بالأقدمية المطلقة من ترجع أقدميتهم فى الدرجة الخامسة حتى أول أغسطس سنة ١٩٤٧ ولم يكن الدور ليدركه فى الترقية بالأقدمية الى الدرجة الرابعة بهذا القرار لأن أقدميته فى الدرجة الخامسة الشخصية كانت بحسب وضعه الظاهر وقتذاك الى ١٨ من ديسمبر سنة ١٩٥٢ بينما كان جميع من رقوا بالقرار المذكور بقطع النظر عن وظائفهم وأيا كانت طبيعتها وتسمياتها يسبقونه فى ترتيب أقدمية الدرجة الخامسة اذ ترجع أقدميتهم فى هذه الدرجة الى أول أغسطس سنة ١٩٤٧ على الاقل أو الى ما قبل هذا التاريخ الذى عينه القرار ومن ثم فليس يعاب على هذا القرار انه لم يشمل المدعى بالترقية الى الدرجة الرابعة على أساس الأقدمية فى حينه واذا كانت أقدمية المذكور فى الدرجة الخامسة قد عدلت بعد ذلك بقرار أصدرته مصلحة الأموال المقررة فى ٦ من يولية سنة ١٩٥٧ — بعد أن كان قد ترك خدمتها ونقل منها الى وزارة التربية والتعليم منذ أول يناير سنة ١٩٥٢ ارجعت بمقتضاه أقدميته فى تلك الدرجة تنسيقا الى أول مايو سنة ١٩٤٦ ، فان هذا التعديل فى أقدميته ، وقد تم بعد نقله بأكثر من خمس سنوات ونصف مؤثرا فى المراكز القانونية لموظفى جهة ادارية أخرى وكان اجراؤه من جانب المصلحة التى غادرها من تلقاء ذاتها وبغير طرق القضاء الذى كان يمكن أن يكسبه حجية عينية تضفى عليه قرينة الصحة ، يقصر — والحالة هذه — عن أن ينال من سلامة قرار الترقية المشار اليه أو أن يغض من صحته .

(طعن رقم ١٧١٥ لسنة ٧ ق — جلسة ١٩٦٧/٥/١٤)

قاعدة رقم (٢٧٥)

المبدأ :

الفقرة الثالثة من المادة (١٠) من قرار رئيس الجمهورية رقم ٢٢٦٤ لسنة ١٩٦٤ نصها على أن تجرى ترقية العاملين بمصلحة الأموال

المقررة وفقا للقواعد المنصوص عليها فى المرسوم الصادر بتاريخ ٢٢ من يوليه سنة ١٩٥٤ ـ نص المادة الاولى من هذا المرسوم على سريان الفقرة الثالثة من المادة ٤٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١على وظائف حددتها مصلحة الاموال المقررة ـ الفقرة الثالثة من المادة ٤٠ المشار اليها تجيز أن تكون الترقية فى بعض المصالح من بين الشاغلين لنوع الوظيفة المماثلة لها أو التالية لها فى المسئولية ـ مقتضى النصوص السابقة أن الوظائف التى حددها المرسوم تعتبر متميزة حكما بحيث تتم الترقية الى أى منها من بين الموظفين الذين يشغلون وظيفة من نفس نوع الوظيفة المراد الترقية اليها أو وظيفة مماثلة لها أو وظيفة تتلوها فى ترتيب المسئولية تطبيق ـ جمع الميزانية فى السنة التى تمت فيها الترقية لوظائف الصيارف والوظائف الكتابية الاخرى فى مجموعة واحدة ـ عدم جواز تخطى المدعى الذى يشغل الدرجة الخامسة فى وظيفة مفتش صيارف فى الترقية الى الدرجة الرابعة من الدرجات الكتابية .

ملخص الحكم :

انه لما كان القرار المطعون فيه قد صدر فى ٢١ من ابريل سنة ١٩٦٥ وكانت الفقرة الثالثة من المادة ١٠ من قرار رئيس الجمهورية رقم ٢٢٦٤ لسنة ١٩٦٤ بشأن قواعد وشروط وأوضاع نقل العاملين الى الدرجات المعادلة لدرجاتهم الحالية تقضى بأن تجرى ترقية العاملين بمصلحة الأموال المقررة وفقا للقواعد القائمة المنصوص عليها فى المرسوم الصادر بتاريخ ٢٢ من يولية سنة ١٩٥٤ ، وكان هذا المرسوم يقضى فى المادة الاولى منه على انه « تسرى أحكام الفقرة الثالثة من المادة ٤٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ على الوظائف الآتية بمصلحة الأموال المقررة : أولا .... ثانيا ـ فى الكادر الكتابى ـ رؤساء أقلام ، مفتشو صيارف ، وكلاء أقلام ، محصلون ، صيارف ، مراجعون ، كتبة . وتعتبر ، وظيفة رئيس قلم مماثلة لوظيفة مفتش صيارف وتلى وظيفة رئيس قلم فى المسئولية وظيفة وكيل قلم ، ثم يلى وظيفة وكيل قلم فى المسئولية وظيفة مراجع ، ثم يلى وظيفة

مراجع فى المسئولية وظيفة كاتب ، ويلى وظيفة مفتش صيارف فى المسئولية وظيفة صراف أو محصل • « وتنص الفقرة الثالثة من المادة ٤٠ من نظام موظفى الدولة الصادر بالقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ على أنه :

« ويجوز أن تكون الترقية فى بعض المصالح من بين الشاغلين لنوع الوظائف المماثلة لها أو التالية لها فى المسئولية •• » وعلى مقتضى هذا الحكم والمرسوم السالف الذكر تصبح الوظائف المبينة بهذا المرسوم متميزة حكما بحيث تتم الترقية الى أى منها من بين الموظفين الذين يشغلون وظيفة من نفس نوع الوظيفة المراد الترقية اليها أو وظيفة مماثلة لها أو وظيفة تتلوها فى ترتيب المسئولية •

ومن حيث أن المتبين من ميزانية المصلحة عن السنة المالية ٦٤/١٩٦٥ وهى : السنة التى تمت خلالها الترقية المطعون فيها أن الميزانية جمعت فى مجموعة واحدة تحت اسم « الوظائف الكتابية ، بين وظائف الصيارف والوظائف الكتابية الاخرى دون تخصيص أو فصل بينها وهى فى هذا تعكس أحكام المرسوم سالف الذكر » •

ولما كان من الثابت أن المدعى يشغل الدرجة الخامسة فى وظيفة مفتش صيارف • وكانت الترقيات المطعون فيها قد تمت الى الدرجة الرابعة من الدرجات الكتابية ، وكان المدعى أقدم من المرقين فى الدرجة الخامسة ، فان المدعى — والحالة هذه — يكون أحق بالترقية ويكون القرار المطعون فيه — اذ تخطاه — قد شابه عيب مخالفة القانون ويكون حقيقا بالالغاء •

(طعن رقم ٤١٤ لسنة ١٧ ق — جلسة ١٩٧٨/٢/٢٥)

الفرع التاسع
اطباء وزارة الصحة

قاعــدة رقم (٢٧٦)

المبـــدأ :

وظيفة طبيب كل الوقت ــ ليس درجة مالية تتحمل بها الميزانية وانما هى وظيفة لها مميزات عينية قررها القانون تمنح لشــاغلها ــ للادارة سلطة تقديرية فى تحديد الوظائف التى تقتضى التفــرغ وفى اختيار من يشغلها ــ لا وجه لمزاحمة طبيب نصف الوقت لاطباء كــل الوقت فى الترقية احتجاجا بقاعدة الاقدمية لعدم تمــاثل مراكزهــم القانونية ــ أساس ذلك ــ مثال •

ملخص الحكم :

أن وظيفة طبيب كل الوقت ــ ليستدرجةماليةتتحمل بها الميزانية وانما هى وظيفة لها مميزات عينية قررها القانون تمنح لشاغلها اذا ماتوافرت فيه الشرائط التى حددها وأعطى للجهــة الادارية ســلطة تقديرية فى الوظائف التى تقضى حاجة العمل أن يكون شاغلها متفرغا وسلطة تقديرية فى اختيار من يشغل هــذه الــوظائف الرئيسية ذات الأهمية الخاصة ، وآية ذلك أن القرار الوزارى آنف الذكر اســتهل مادته الأولى بالعبارة الآتية : « للوزارة الحق فى نقل أى طبيب » ولم يجعل من توافر الشرائط التى عددها فى أى طبيب الزاما عليها تؤديه بنقله الى هذه الوظائف وهذا النص تشريعى صريح يرقى الى مرتبة القانون اذ هو صادر بتفويض منه فيحمل على دلالته الصريحة فاذا ما استعملت الجهة الادارية رخصتها فى تحديد الوظائف التى يقتضى عملها التفرغ الكامل لها وفى اختيار من يشغلها بالقرار ١٩٥٣/١١/٧ فلا تثريب عليها فيما فعلت طالما أنها لم تنحرف فى استعمال ســلطتها أو تسىء استعمالها •

وهذان أمران أن لم يجرؤ المطعون ضده على كسب أيهما كما لو كانت له أدنى مصلحة قانونية ومشروعة للطعن على هذا القرار استقلالا

ولكنه لم يفعل فأضحى حصينا حتى ولو شابته بعض العيوب واذ تمت الترقية بعد ذلك فلا يحق له أن ينعى عليها انها مخالفة لقواعد الترقية بالأقدمية أو بالاختيار اذ أن هذه الترقية استثنائية من نوع خـاص تخضع للقيد الوارد فى الفقرة الثانية من المادة ٤٧ من قانون مـوظفى الدولة ، فهذه المادة تنظم حكم الترقيات التى تتم بالأقدمية وليست الحال كذلك فى شأن الترقية المطعون عليها وقد اجرتها وزارة الصحة اعمالا لسـلطتها التقديريـة التى رخص لها القانون بها ، وطالما أن المطعون ضده لم يثبت أن انحرافا عاب هذه السلطة ، ولا وجه له ، فى أن يزاحم المطعون فى ترقيتهم وقد حظر عليه قرار مجلس الوزراء الآنف الذكر ذلك اذ لم يكن هو وهـم فى مـركز قانونى واحد حتي يستطيع أن يعقد مقارنة بينه وبينهم لأن قرار ١٩٥٣/١١/١٧ فرق بين مراكزهم الذاتية والقول بوجودهم جميعا فى الدرجة الرابعة فيه تجاهل لحقيقة واقعية بغير سند اذ أصبح المطعون فى ترقيتهم بنقلهم أطباء كل الوقت ولم يصبح هو بعد كذلك فاذا مارقوا ترقية خاصـة بهم فلا يحق له النعى على هذه الترقية بمقولة انه الأقدم فى الـدرجة الرابعة أو بأن تقاريره تثبت أنه الأعلى كفاية مما اختيروا الىالدرجات الثالثة اذ هذه ضوابط للترقية بالأقدمية والترقية بالاختيار وليسـت الحال كذلك فى هذه الترقية .

(طعن رقم ١١٨٢ لسنة ٦ ق — جلسة ١٩٦٥/٢/١٣)

قاعـدة رقم (٢٧٧)

المبـــدأ :

قرار رئيس الجمهورية رقم ٢٢٦٤ لسنة ١٩٦٤ فى شأن قـواعد وشروط وأوضاع نقل العاملون الى الدرجات المعادلة لدرجاتهم الحالية لم يجعل من وظيفة طبيب كل الوقت بذاتها درجة مالية فى الميزانية — لاتوجد نصوص خاصة فى شأن تحديد الجهة المختصة بالترقيـة الى الدرجات المالية الا عند العمل بهذا النظام الخاص أو أن القيد والنقل الى وظيفة طبيب كل الوقت يعنى شغل الدرجات الماليـة الأعلى — المرجع فى ذلك هو القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بشأن نظام العاملين المدنيين بالدولة — اقتراحات لجنة شئون العاملين التى تقضى الىالنقل

لوظائف أطباء كل الوقت والقيد على درجة أعلى لا تعد ترقية الىدرجة مالية سواء طبقا للقواعد العامة أو طبقا للاحكام الاستثنائية ــ اعتماد الوزير محاضر اللجنة التى تضمنت ذلك لا يعنى الترقية الى درجـــة مالية أعلى ــ عدم ممارسة الوزير لسلطاته فى الترقية بصفة استثنائية ورفعه الأمر الى رئيس الجمهورية الذى أصدر قراره فى هذا الشأن يترتب عليه أن يكون هذا القرار هو مصدر حق المرقين .

ملخص الفتوى :

أن المادة العاشرة من قرار رئيس الجمهورية رقم ٢٢٦٤ لسنة ١٩٦٤ فى شأن قواعد وشروط وأوضاع نقل العاملين الى الـــدرجات المعادلة لدرجاتهم الحالية تنص فى فقرتها الثانية على أنه « كما تجرى ترقية وندب الأطباء الذين يمنعون من مزاولة المهنة بالخارج طبقـــا للأحكام المعمول بها بمقتضى قرار مجلس الـــوزراء الصـــادر فى ١١ أغسطس سنة ١٩٥٣ المعدل بقرار رئيس الجمهورية رقم ٨١ لســـنة ١٩٦١ ... » .

وبالرجوع الى أحكـــام قرار مجلس الـــوزراء وقـــرار رئيس الجمهورية المشار اليهما يتبين أن وظيفة طبيب كل الوقت لا تعتبـــر بذاتها درجة مالية فى الميزانية ، وأنه لاتوجد نصوص خاصة فى شـــأن تحديد الجهة المختصة بالترقية الى الدرجات المالية الأعلى عند أعمال هذا النظام الخاص أو أن القيد والنقل الى وظيفة طبيب كل الـــوقت يعنى شغل الدرجات المالية الأعلى ، ومن ثم فان المرجع فى ذلك يكون هو القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ فى شأن نظـــام العـــاملين المـــدنيين بالدولة ، باعتبار أنه القانون الذى كان ينظم شئون العاملين المدنيين بالدولة فى ذلك الوقت .

ومن حيث أنه بالرجوع الى أحكام هذا القانون ، يبين أن الترقية الى الدرجة المالية لا تتم الا بالقرار الصادر بها من الجهة المختصة ، وأن لجنة شئون العاملين يتحدد اختصاصها باقتراح الترقية ، وقد جاء القانون المذكور خلوا من نص يفيد جعل القيد على الـــدرجة بمثابة

ترقية اليها أو الترقية الى درجتين ماليتين بصفة مباشرة ، وعلى ذلك فان نظام ترقية أطباء كل الوقت تعتبر استثناء لايجوز التوسع فيه أو القياس عليه ، ويتعين التزام الارادة الظاهرة والصريحة لجهة الادارة.

ومن حيث أنه بالاطلاع على محضرى لجنة شئون العاملين بالوزارة المؤرخين ١٦ ديسمبر سنة ٦٨ ، ٣١ ديسمبر سنة ١٩٦٨ ، تبين أنه ورد بالأول منهما ما يأتى :

ثانيا : (١) لنقل ••• ••• (١٦) الموافقة على نقل الأطباء المذكورين الى وظائف أطباء كل الوقت وهم (ولم يرد بهذا الاقتراح الدرجة المالية التى ترى الوزارة اسنادها الى كل منهم) — (١٧) الموافقة على نقل الدكتوره طبيبة الاسنان من الدرجة الخامسة الى وظيفة كل الوقت قيدا على الدرجة الرابعة كما ورد بالمحضر الثانى أنه بناء على تعليمات السيد وكيل الوزارة بالعرض ، عند نقل الدكتورة الطبية من الدرجة السادسة بالمعامل الى وظيفة طبيبة كل الوقت قيدا على الدرجة الرابعة على احدى الدرجات المتخلفة عن الترقيات المعتمدة فى ١٩٦٨/١٢/٣١ ، وقد اعتمد السيد وزير الصحة هذين المحضرين فى التاريخين المشار اليهما دون أية اضافات .

ومن حيث أنه يبين مما تقدم أن لجنة شئون العاملين بالوزارة لم تقترح على الوزير ترقية هؤلاء الأطباء الى درجات مالية محددة حسب الوضع الوظيفى لكل منهم وطبقا للقواعد الاستثنائية الخاصة بترقية أطباء كل الوقت ، وأن الاقتراحات أفضيت صراحة ومباشرة الى نقلهم الى وظائف أطباء كل الوقت وحددت لكل منهم الوظيفة التى يشغلها ، واقترحت قيد الدكتورة نبيله والدكتورة غزاله على الدرجة الرابعة ، وكلا الأمرين لايعد ترقية الى درجة مالية سواء طبقاللقواعد العامة أو طبقا للأحكام الاستثنائية ، ومن ثم فان اعتماد السيد وزير الصحة للمحضرين المذكورين بحالتهما لا يعنى الترقية الى درجةمالية أعلى .

ومن حيث أنه ولئن كان للسيد وزير الصحة سلطة ترقية هؤلاء الأطباء الى الدرجة الرابعة بصفة استثنائية ، الا وأنه لم يمارس هذا

الاختصاص ورفع الأمر الى السيد رئيس الجمهورية الذى أصدر القرار رقم ٦٣٩ لسنة ١٩٦٩ بتعيين كل من الأطباء الموضحة أسماؤهم فيه بوظيفة طبيب كل الوقت وطبيب أسنان كل الوقت من الدرجة الرابعة فعلا من وظيفة طبيب وطبيبة أسنان غير متفرغ ، فان هذا القرار الجمهورى يكون هو مصدر حق المذكورين فى الترقية الى الدرجة الرابعة وبصرف النظر عن شغلهم وظيفة طبيب كل الوقت قبل ذلك أو سند شغلهم لهذه الوظيفة ، كما أن هذا القرار الجمهورى لايعتبر تزايدا ، حيث لم يسبقه فعلا أى قرار بالترقية ٠

من أجل ذلك : انتهى رأى الجمعية العمومية الى أن أقدميات أطباء كل الوقت المعينين بمقتضى قرار رئيس الجمهورية رقم ٦٣٩ لسنة ١٩٦٩ فى الدرجات المرقين اليها ترجع الى ٧ مايو سنة ١٩٦٩ تاريخ صدور القرار الجمهورى المشار اليه ٠

(ملف ٢٩٠/٣/٨٦ — جلسة ١٩٧٢/١/١)

الفرع العاشر

الجامعات

قاعدة رقم (٢٧٨)

المبدأ :

ترقية بعض موظفى الجامعات الى الدرجة الخامسة — اعتماد قرار لجنة شئون الموظفين الخاص بهذه الترقية من مدير الجامعة — اعتراض وزير التربية والتعليم على هذا القرار بوقفه ثم الغائه استعمالا لسلطته الاشرافية التى تقتصر على التحقق من مراعاة تطبيق القانون واستيفاء الأشكال والأوضاع التى قررها القانون دون بحث القرار من الوجهة الموضوعية — سحب القرار الصادر بالغاء قرار الترقية — أثره — عودة الحال الى ما كانت عليه فيصبح القرار الأصلى بالترقية قائما منذ تاريخ صدوره ٠

ملخص الحكم :

اذا كان القرار صادرا بترقية بعض موظفى الجامعة قد اعتمد فى ٣٠ من ابريل سنة ١٩٥٣ ممن يملك هذا الاعتماد ، وهو مدير الجامعة ، اعتبارا بأنها ترقية الى الدرجة الخامسة وليس الى ما هو أعلى منها ثم استعمل وزير المعارف سلطته الاشرافية التى يمارسها بوقف القرار ثم الغائه ، وبوجه خاص لما اعتقده من أن الأمر يمس موظفى الجامعات الثلاث لا جامعة القاهرة وحدها ، وهى سلطة يقتصر مداها على التحقق من مراعاة تطبيق القانون واستيفاء الاشكال والاوضاع التى قررها دون بحث القرار من الجهة الموضوعية لتقدير ملاءمته أو عدم ملاءمته فسحب قرار الترقية مؤقتا ريثما يتم فحص الأمر من النواحى القانونية لما أثير حول هذا القرار من شكاوى تتضمن تعييبا له بمقولة أنه مخالف فى أساسه القانونى لما سبق أن قضت به محكمة القضاء الادارى بحكم يجعل الجامعة كلها وحدة مالية واحدة بالنسبة لترقية الموظفين من غير أعضاء هيئات التدريس ، ولما تم فحص الأمر من الجهات القانونية المختصة ، وتبين أن هذا الحكم يعالج حالة خاصة بالترقيات التنسيقية انتهى الرأى الى تأكيد صحة قرار اعتماد الترقية ، وبذلك عادت الحال الى ما كانت عليه قبل هذا السحب المؤقت ، ويعتبر قرار مدير الجامعة الصادر فى ٣٠ من أبريل سنة ١٩٥٣ قائما . ومن ثم يستحق المدعون الترقية الى الدرجة الخامسة اعتبارا من هذا التاريخ ، ولما كانوا قد رقوا بعد ذلك الى الدرجة ذاتها بالقرار الصادر من لجنة شئون الموظفين فى ٣٠ من ديسمبر سنة ١٩٥٣ فيجب أن يقتصر الالغاء جزئيا على ذلك واعتبار الترقية الى الدرجة المذكورة راجعة الى التاريخ الأول المشار اليه أى ٣٠ من ابريل سنة ١٩٥٣ .

(طعن رقم ٧٦ لسنة ٥ ق — جلسة ١٩٦٠/١/٣٠)

قاعدة رقم (٢٧٩)

المبدأ :

ميزانية جامعة أسيوط عن السنتين الماليتين ١٩٦٣/٦٢ و ١٩٦٤/٦٣ — ايرادها جدولا واحدا لجميع وظائف الكادر الفنى العالى

بالادارة العامة وجميع الكليات وجدولا آخر لجميع وظـائف الكـادر الفنى المتوسط ـ اختلاف هذا النهج عن نهج الميزانيات السابقة لايعنى الا المغايرة فى أسلوب اعداد الميزانية دون المساس باستقلال كل مـن الادارة العامة وكل كلية وانفرادها بكشف خاص بأقدميات موظفيها ـ أساس ذلك بقاء قيام التسلسل الهرمى فى هذه الوحدات كما هوواضح من الجدول التكميلى المتضمن توزيع الوظائف والاجور ـ اختـلاف الوضع بالنسبة الى الوظائف الادارية والكتابية وورودهـا وحـدة واحدة ـ أثر ذلك وجوب مراعاة استقلال كل وحدة بأقدميات موظفيها بالنسبة الى الترقية فى نطاق الكادرين الفنى العالى والفنى المتوسـط واعتبارها جميعا وحدة واحدة بالنسبة الى الترقية فى نطاق كل مـن الوظائف الادارية والكتابية .

ملخص الفتوى :

أن النهج الذى صدرت على مقتضاه ميزانية جامعة أسيوط عن السنة المالية ٦٢/١٩٦٣ قام على ادماج جميع وظـائف الكادر الفنى العالى لجميع الكليات والادارة العامة فى الجامعة فى جـدول واحـد بعنوان « الوظائف العالية الفنية » وكذلك ادماج وظائف الكادر الفنى المتوسط بجميع الكليات والادارة العامة فى الجامعة بعنوان « الوظائف الفنية المتوسطة » ـ مع ايراد جدول مستقل بعد الباب الأول فى هذه الميزانية يتضمن توزيع الوظائف والأجور على الادارات المختلفة أى على الادارة العامة للجامعة وسائر الكليات التابعة لها كل على حدة ـ وأن هذا النهج وأن جاء على خلاف النهج التقليدى فى اعدادميزانيات الجامعة طيلة السنوات السابقة وهو الذى كان يقوم على أساس أفراد عدد معين من الوظائف والدرجات لكل من الادارة العامة وكل كليـة بالجامعة وترتيب هذا العدد فى تسلسل هرمى ينتظم عددا من الوظائف فى كل درجة الأمر الذى كانت تعتبر معه كل من الادارة العـامة وكل كلية بالجامعة وحدة بذاتها مستقلة عن الأخرى من حيث الترقيات ـ الا أن واقع الأمر فى النهج الذى استحدث فى ميزانية جامعة أسيوط عن السنة المالية ٦٢/١٩٦٣ ـ وكذلك عن السنة المالية ٦٣/١٩٦٤ التى تمت فى غضونها الترقيات موضوع البحث انه بمقارنته بالنهج التقليدى

لايعدو أن يكون مغايرة فى أسلوب اعداد الميزانية لا فى جوهرها أو طبيعة أوضاعها — وأن توزيع الوظائف والدرجات قد تم فى الوضع الجديد بطريقة أفقية بدلا من الطريقة الرأسية المعتادة وهو اختلاف فى شكل الأسلوب الفنى لاعداد الميزانية لايمكن أن يؤخذ منه دلالة قاطعة على العدول عن الاستقلال المقرر لكل من الادارة العامة وكل كلية داخل الجامعة ويكون كل منها وحدة قائمة بذاتها منفردة بكشف خاص بأقدميات موظفيها وترقياتهم — فضلا عن أن النهج الجديد فى ميزانيتى ١٩٦٣/٦٢ ، ١٩٦٤/٦٣ — لم يغير من استمرار قيام التسلسل الهرمى فى هذه الوحدات المتميزة داخل الجامعة على الرغم من اختلاف التشكيل العضوى فى الميزانية كما هو ظاهر من الجدول العام فى الباب الأول والجدول التكميلى الخاص بالتوزيع الذى تضمن بيانات احصائية للتوزيع الوظيفى بين كليات الجامعة والادارة العامة بمثابة خرائط تنظيمية توضح التسلسل الوظيفى فى كل وحدة وتؤكد استقلال كل منها عن الأخرى باعتبار كل من هذين الجدولين مكملا للآخر ، هذا فضلا عن تميز الطبيعة الفنية لوظائف كل وحدة من وحدات الميزانية .

أما الدرجات المالية الخاصة بالوظائف الادارية والكتابية فانها وأن كانت قد وردت فى الجدول التكميلى الملحق بالباب الأول من ميزانية الجامعة للسنتين الماليتين ١٩٦٣/٦٢ ، ١٩٦٤/٦٣ — موزعة الا أنها تعتبر جميعا وحدة واحدة بحكم تناثرها المتقطع الذى يعوزه التسلسل الهرمى اللازم لامكان القول باستقلال كل وحدة منها ، فضلا عن اتحادها النوعى وتماثلها وعدم قيام العنصر المميز لأيها .

ومن ثم فانه فى ظل العمل بميزانيتى جامعة أسيوط فى السنتين الماليتين ١٩٦٣/٦٢ ، ١٩٦٤/٦٣ — يتعين التفرقة بين الترقية فى نطاق وظائف الكادرين الفنى العالى والفنى المتوسط ، وبين الترقية فى نطاق وظائف الكادرين الادارى والكتابى — فالترقية فى نطاق الوظائف الأولى تتم على أساس النظر الى كل من الأدارة العامة للجامعة وكذلك الى كل كلية من كليات الجامعة على حدة باعتبار أن كلا منها وحدة مستقلة فى الميزانية — أما الترقية فى نطاق كل من الوظائف الادارية

والوظائف الكتابية فانها تتم على أســاس اعتبــار الادارة العــامة للجامعة وكذلك الكليات جميعا وحدة واحدة ٠

(فتوى ١١٨٨ فى ١٩٦٥/١٢/١)

الفرع الحادى عشر

معهــد التغــذية

قاعــدة رقم (٢٨٠)

المبـــــدأ :

نقل معهد التغذية من وزارة البحث الى وزارة الصحة بالقــرار الجمهورى رقم ٢٠٨ لسنة ١٩٦٤ المعمول به فى ١٩٦٤/١/١٤ ــ نقل المعهد بميزانيته والعاملين به بحالتهم المالية يترتب عليه اعتبار العاملين بالمعهد من عداد العاملين بوزارة الصحة من هذا التاريخ ــ أثر ذلــك وجوب ترتيبهم بالنسبة لزملائهم بوزارة الصحة بسبب أقدمياتهم فى الدرجات المالية التى يشغلونها فى ١٩٦٤/١/١٤ ٠٠ حق العــاملين بالمعهد فى الطعن على قرارات الترقية الصادرة بترقية من يلونهــم فى الأقدمية ــ بقاء ميعاد الطعن مفتوحا الى تاريخ علمهم بصحة وضعهم القانونى المشار اليه ٠

ملخص الفتوى :

أن قرار رئيس الجمهورية رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٣ بتنظيم وزارة البحث العلمى نص على الحاق معهد التغذية التابع لوزارة الصــحة بوزارة البحث العلمى ، ثم صدر قرار رئيس الجمهورية رقــم ٢٠٨ لسنة ١٩٦٤ باعادة تنظيم وزارة البحث العلمى ونص فى مادته الثالثة على أن « تلحق بوزارة البحث العلمى الجهات الآتية بميزانياتهــا ، وكذلك موظفوها وعمالها بدرجاتهم الحالية ٠٠٠٠ » ، ولم يرد معهــد التغذية ضمن الجهات التى تضمنتها هذه المادة ــ كما نص القرار فى مادته السادسة على أن « تنقل الجهات الأخرى المنصوص عليها فى قرار رئيس الجمهورية رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٣ المشار اليه ، بميزانيتهاوموظفيها

وعمالها بمرتباتهم وأجورهم ومكافآتهم الحالية ، الى الوزارات التى كانت تتبعها أصلا قبل العمل بقرار رئيس الجمهورية رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٣ المشار اليه » . ونص فى مادته الثامنة على أن « ينشر هـذا القرار فى الجريدة الرسمية ، ويعمل به من تاريخ نشره » ، وقـد نشر فى ١٤ من يناير سنة ١٩٦٤ .

ومن حيث أنه بصريح النصوص المتقدمة يعتبر معهد التغذية ، منقولا الى وزارة الصحة ، بميزانيته والعاملين فيه بحالتهم الماليـة ، ابتداء من ١٤ من يناير سنة ١٩٦٤ ، ومنذ هذا التاريخ يعتبر العاملون بالمعهد المذكور من عداد العاملين بوزارة الصحة ، ولا وجه لارجـاء هذه الآثار الى أول يوليه سنة ١٩٦٤ تاريخ العمل بالميزانية التاليـة لصدور قرار رئيس الجمهورية رقم ٢٠٨ لسنة ١٩٦٤ المشار اليـه ، لتعارض ذلك مع صريح نصوص ذلك القرار ، ولأن مقتضاه تعطيـل العمل بأحكام القرار فى الفترة من ١٤ من يناير سنة ١٩٦٤ الى آخر يونيه سنة ١٩٦٤ بغير سند من القانون .

ومن حيث انه ترتيبا على ذلك يتعين أن يكون ترتيب العاملين فى المعهد بالنسبة الى زملائهم فى وزارة الصـحة بحسب أقدمياتهـم فى الدرجات المالية التى يشغلونها وذلك اعتبارا من ١٤ من يناير سـنة ١٩٦٤ ، وتكون القرارات الادارية الصادرة من وزارة الصحة فى الفترة من ١٤ من يناير سنة ١٩٦٤ حتى أول يوليه سنة ١٩٦٤ بترقية موظفين أو عمال بالوزارة يلون العاملين بالمعهد فى الأقدمية ، قرارات مخـالفة للقانون فيما تضمنته من تخطى هؤلاء الأخيرين فى الترقية بالأقدمية ويكون من حقهم الطعن فى هذه القرارات بالوسائل القانونية المناسبة، ويظل ميعاد ذلك الطعن مفتوحا امامهم الى تاريخ علمهم بصحة وضعهم القانونى من اعتبارهم فى عداد العاملين بوزارة الصحة منذ ١٤ مـن يناير سنة ١٩٦٤ ، وهو العلم الذى يرسى اليقين فيما شجر من خلاف حول تحديد تاريخ انتقالهم الى تلك الوزارة ، التى يكون من حقهـا أن تسحب مثل قرارات الترقية المشار اليها فيما تضـمنته من تخطى العاملين بالمعهد فى الترقية بالأقدمية ، دون أن يحتج أمـام اجـراء السحب بتحصن قرارات الترقية ، طالما أن ميعاد الطعن بالالغاء فيها

مازال قائما كما سبق ، وأن حق سحبها مرتبط فى ميعاد ممارسته بميعاد الطعن بالالغاء الذى ينفتح لأولئك العاملين بعلمهم بالتاريخ الصحيح لتتبعهم لوزارة الصحة — وذلك كله طالما أنه لم يكن للمعهد

فرع مستقل فى ميزانية وزارة الصحة قبل نقله الى وزارة البحث العلمى بقرار رئيس الجمهورية رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٣ ، لأن عودة المعهد الى وزارة الصحة بالقرار الجديد يتم بالضرورة بذات الأوضاع التى كانت قائمة قبل الحاق المعهد بوزارة البحث العلمى .

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية الى أن العاملين بمعهد التغذية يعتبرون من عداد العاملين بوزارة الصحة اعتبارا من ١٤ من ينايرسنة ١٩٦٤ وما يترتب على ذلك من آثار ، طبقا للتفصيل السابق .

(فتوى ٩٥٤ فى ١٩٦٤/١١/٧)

الفرع الثانى عشر

كتبة الاقسام المدنية بالمحاكم ومحضروها

قاعدة رقم (٢٨١)

المبدأ :

ترقية كتبة الأقسام المدنية ممن لا يحملون شهادات عليا منوطة بتأدية امتحان فى مواد معينة والنجاح فيه — سريان هذا الشرط على ترقية من عين بالأقسام المدنية فى أولى درجات التعيين أو فى الدرجة التالية لها ولو كان التعيين قد تم نقلا من جهة حكومية أخرى .

ملخص الحكم :

يبين من استظهار الأحكام الواردة فى الفصل الثانى من الباب الثانى من القانون رقم ١٤٧ لسنة ١٩٤٩ الخاص بنظام القضاء أن المادة (٥٣) اذ نصت على انه لايجوز ترقية من عين كاتبا من الدرجة التى عين فيها الى الدرجة التى تليها ، الا اذا حسنت الشهادة فى حقه ونجح فى امتحان يختبر فيه كتابة وشفاها ، ويعفى حملة الشهادات

العليا من تأدية هذا الامتحان ، كما أن المادة (٥٥) اذ نصت على أنه بالنسبة لكتاب القسم المدنى يكون الامتحان تحريريا وشفويا فيما يتعلق بعمل الكاتب فى قانون المرافعات والقانون المدنى والقانون التجارى وفى قوانين الرسوم والدمغة وفى المنشورات المعمول بها فى المحاكم وفى الخط ، واذ نصت الفقرة الثانية من المادة (٥٧) على أن يرتب الناجحون حسب درجات نجاحهم فى الامتحان ، وتكون الترقية على أساس هذا الترتيب — أن هذه النصوص قد قامت على حكمة تشريعية استوحاها حسن سير العمل فى المحاكم ومردها الى ضرورة المام كتبة الأقسام المدنية بما يتعلق بعملهم من القوانين والمنشورات ، وتحقيقا لهذا الغرض نظم الشارع ترقية من لايحملون شهادات عليا من هؤلاء الكتبة تنظيما خاصا بأن جعل ترقية من يعين منهم من الدرجة التى عين فيها الى الدرجة التى تليها رهينة بتأدية الكاتب امتحانا فى تلك المواد وفى الخط وبنجاحه فى هذا الامتحان ، وجعل الترقية على أساس ترتيب درجات النجاح . وتأدية الامتحان والنجاح فيه كشرط للترقية لا يتقيد بأن يكون الكاتب قد عين فى درجة معينة ، سواء اكانت أولى درجات التعيين أو الدرجة التالية لها ، بل يكفى أن يكون الكاتب قد عين فى الأقسام المدنية بالمحاكم لأول مرة ولو كان هذا التعيين قد تم نقلا من جهة حكومية أخرى ، ومن ثم يجب أن يؤدى هذا الامتحان بنجاح كى يثبت صلاحيته للترقية ، وتتحقق بذلك الحكمة التى تغياها الشارع .

(طعن رقم ١٧٤٤ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٥٧/٤/٢٧)

قاعدة رقم (٢٨٢)

المبدأ :

ترقية كتاب المحاكم الى الدرجتين الثامنة والسابعة — مشروطة بالنجاح فى امتحان يعقد لهذا الغرض ويعفى منه حملة الشهادات العليا، وذلك طبقا لحكم المادة ٥٣ من القانون رقم ١٤٧ لسنة ١٩٤٩ — هذا الامتحان مفتوح لموظفى المحاكم من الدرجتين التاسعة والثامنة كافة فلا يقصر على احداهما دون الاخرى حتى لو تضمن نص الاعلان عن

الامتحان ذكر واحدة من هاتين الدرجتين وترك الاخرى — أساس ذلك وأثره — ترك أحد الموظفين الذين تقاعسوا عن دخول الامتحـــان فى الترقية — صحيح ٠

ملخص الحكم :

تنص المادة ٥٣ من القانون رقم ١٤٧ لسنة ١٩٤٩ باصدار قانون نظام القضاء على أنه « لا تجوز ترقية من عين كاتبا من الـــدرجة التى عين فيها للدرجة التى تليها الا اذا حسنت الشهادة فى حقـــه ونجح فى امتحان يختبر فيه كتابة وشفاها ويعفى حملة الشهادات العليا من شرط الامتحان » ونصت المادة ٥٤ على اللجـــان التى تقوم باجـــراء هذا الامتحان كما نصت المادة ٥٥ على ان « يكون الامتحان تحريريا وشفويا فى المواد الآتية (أ) بالنسبة لكتاب القسم المدنى : ١ — ما يتعلق بعمل الكاتب فى قانون المرافعات والقانون المـــدنى والقانـــون التجـــارى ٢ — قوانين الرسوم والدمغة ٣ — المنشورات المعمول بها فى المحاكم ٤ — الخط ٠ (ب) وبالنسبة لكتاب النيابة العامة ٠٠٠٠ » ، ثم نصت المادة ٥٧ على ان «يقدر لكل مادة من مواد الامتحان التحريرى والشفوى ٣٠ درجة وتكوندرجةالنجاح ٤٠ ٪ منمجموعها على الا يقل ماحصل عليه الموظف فى كل المواد عن ٦٠٪ من مجموع الحد الأقصى لها ويرتب الناجحون حسب درجات نجاحهم وتكون الترقيـــة على أســـاس هذا الترتيب ٠

ويبين من النصوص المتقدمة ان القانون المشار اليه قد اشـــترط لترقية الكاتب من الدرجة التى عين فيها الى الدرجة التى تليها ان ينجح فى الامتحان الذى يعقد لهذا الغرض ولم يحدد القانون لكل من موظفى الدرجتين التاسعة والثامنة — وهى التى تعتبر اولى درجـــات التعيين بحسب الأحوال — امتحانا خاصا وانما جعل للجميع امتحانا واحـــدا بينت المادة ٥٥ من القانون مواده ، ومن ثم فانه اذا اعلنت الـــوزارة عن عقد امتحان لترقية كتاب المحاكم فليس ثمة ما يمنع موظفى الـــدرجة التاسعة بالمحاكم من دخول ذلك الامتحان شأنهم فى ذلك شأن موظفى الدرجة الثامنة المعينين ابتداء فى تلك الدرجة مادام الامتحان — على ما

سلف البيان — واحدا للطائفتين وليس خاصا ولا مقصورا على موظفى احدى الطائفتين بحيث يمتنع على الطائفة الأخرى دخوله .

واذا كان الكتاب الدورى الذى وجهته الوزارة الى المحاكم فى ٩ من نوفمبر سنة ١٩٥٣ تعلن فيه عقد امتحان قد جرت عبارته كما يلى « نظرا لخلو وظائف من الدرجة السابعة الشاغرة فى يوم الجمعة الموافق ١٥ من يناير سنة ١٩٥٤ » فانه لا يفهم من هذا الاعلان ان الامتحان مقصور على موظفى الدرجة الثامنة وحدهم وانه ليس لموظفى الدرجة التاسعة أن يدخلوه ذلك أنه فضلا عن أن الامتحان — على ما سلف البيان — ليس خاصا بموظفى الدرجة الثامنة دون موظفى الدرجة التاسعة الذين لهم بدورهم امتحانهم الخاص وانما هو امتحان عام للكتاب جميعا سواء منهم من كان فى الدرجة الثامنة أو التاسعة ، فان من المعلوم بداهة ان الترقيات الى الدرجة السابعة الخالية سيتلوها بطبيعة الحال ترقيات الى الدرجات الثامنة المتخلفة عن المرقين الى الدرجات السابعة ، ومتى كان الامر كذلك فليس ثمة ما يمنع موظفى الدرجة التاسعة من زملاء المدعى فى نفس المحكمة من دخول ذلك الامتحان فاذا كان هو قد تقاعس عن دخول الامتحان فلا يلومن الا نفسه اذا كان قد فوت على نفسه فرصة الدخول فى الامتحان .

(طعن رقم ٥٦٦ لسنة ٤ ق — جلسة ١٩٦٠/٢/٢٧)

قاعدة رقم (٢٨٣)

المبدأ :

محضرو المحاكم — تعيينهم وترقيتهم — القانون رقم ١٤٧ لسنة ١٩٤٩ باصدار نظام القضاء — استلزامه تأدية امتحان فى مواد معينة والنجاح فيه دون الاقدمية فى الدرجة السابقة — اسبقية من جاز امتحانا فى تاريخ أسبق بالنسبة لمن لا يحملون شهادات عليا — اعتداد الشارع بالامتحان عند الترقية .

ملخص الحكم :

ان القانون رقم ١٤٧ لسنة ١٩٤٩ باصدار نظام القضاء أفرد الفصلين الثانى والثالث من الباب الثانى لكتبة المحاكم والمحضرين وانه باستعراض النصوص فى الفصل الثانى يتضح انها جاءت بأحكام صريحة وحاسمة فى ترقية الكتبة اذ وردت المادة ٥٣ على النحو الآتى :

« لا يجوز ترقية من عين كاتبا من الدرجة التى عين فيها للدرجة التى تليها الا اذا حسنت الشهادة فى حقه ونجح فى امتحان يختبر فيه كتابة وشفاهة ويعفى حملة الشهادات العليا من شرط الامتحان » وجاءت الفقرة الثانية من المادة ٥٧ هكذا ويرتب الناجحون حسب درجات نجاحهم وتكون الترقية على أساس هذا الترتيب وجاء نص المادة ٦٤ الواردة فى الفصل الثالث وهو المقابل للمادة ٥٣ هكذا « لا يرقى المحضر من الدرجة التى عين فيها الى الدرجة التى تليها الا اذا حسنت الشهاده فى حقه وجاز الامتحان المنصوص عليه فى المادة ٦٣ ويعفى حملة الشهادات العليا من شرط الامتحان » ، ولم يرد فى هذه المادة أو التى تليها أو التى سبقتها فى هذا الفصل نص مقابل للفقرة الأخيرة من المادة ٥٧ آنفة الذكر فكيف تجرى ترقية المحضرين من الدرجة التى عينوا فيها الى الدرجة التالية مع هذا السكوت وعدم وجود احالة الى نص الفقرة الثانية من المادة رقم ٥٧ .

وقد تضمن هذا الفصل حكم التعيين فى وظيفة محضر التنفيذ اذ نصت المادة ٦١ على أنه « يشترط فيمن يعين محضرا للتنفيذ أن يكون قد شغل وظيفة محضر مدة سنتين على الاقل وحسنت الشهادة فى حقه وان يكون قد نجح فى امتحان يختبر فيه تحريريا وشفويا » ونصت الفقرة الثانية من المادة ٦٢ على ان « يرتب الناجحون منهم حسب درجات نجاحهم ، ويكون التعيين على أساس هذا الترتيب » . ومن ثم يبين ان نص هذه الفقرة يكاد يكون مطابقا للفقرة الثانية للمادة ٥٧ الواردة فى شأن الكتبة ، فلا خوف على ان تعيين محضر التنفيذ يجب فيه ان يرتب الناجحون حسب درجات نجاحهم وان يكون التعيين على اساس هذا الترتيب سواء كان ذلك تعيينا مبتدئا أم كان يتضمن ترقية

اذ ان المحضر ومحضر التنفيــذ قد يشتركان فى درجة مالية واحدة ، ولكن بينهما فارق هو الذى نصت عليه المادة ٦٦ من هذا القانــون اذ تقضى بأنه لا يعين محضرا أول بمحكمة جزئية الا من أمضى فى وظيفة محضر للتنفيذ مدة سنتين على الأقل ومن ثم يمكن القول بأن فىتعيين المحضر العادى محضر تنفيذ ترقية له ولو أنها فى درجة مالية واحـــدة وهذا ما جرى به قضاء هذه المحكمة • فهل يكون الحال نفس الحـــال عند الترقية من درجة التعيين الى الدرجة التالية لها أم يختلف الأمر •

ولما كان مثار الخلف هو سكوت نص المادة ٦٤ آنفة الذكر وقـــد ثار أيضا حول هذا السكوت وهل قصد به المغايرة بين ترقيـــة الكتبـــة وترقية المحضرين بل وترقية الآخرين عند التعيين فى وظيفة محضر تنفيذ والاتيان بحكم جديد فى ترقية المحضرين من درجة التعيين الى الدرجة التالية لها أم أن الأمر يكون واحدا رغم هذا السكوت فى جميع الاحوال؟ ويتضح دون خفاء من مطالعة النصوص السابقة ان الشارع اســتلزم الامتحان فى ترقية الكتبة والمحضرين للحكمة التى سبق لهذه المحكمـــة بأن ابانتها فى حكمها الصادر فى الطعن رقم ١٧٤٤ لسنة ٢ القضـــائية المنشور فى مجموعة المبادىء القانونية للسنة الثانية ــ العدد الثـــانى ص ١٠٠٧ ــ ومابعدها وهى أن هذه النصوص قامت علىحكمةتشريعية استوحاها حسن سير العمل فى المحاكم ومردها الى ضرورة المام كتبـــة المحاكم المدنية بما يتعلق بعملهم من القوانين والمنشورات وتحقيقالهذا الغرض نظم المشرع ترقية من لا يحملون شهادات عليا من هؤلاء الكتبة تنظيما خاصا بأن جعل ترقية من يعين منهم من الدرجة التى عين فيهـــا الى الدرجة التالية رهينة بتأدية امتحان فى تلك المواد وفىالخط وبنجاحه فى هذا الامتحان ولو ان هذا القضاء وارد فى شـــأن الكتبـــة الا انه فى خصوص الحكمة التى كشف عنها فهى ايضا قائمة بالنسبة للمحضرين مع وجود نصوص فى هذا القانون خاصة بهم ومع وجـــود خلاف بين النصوص الخاصة بالكتبةومن ثم يمكن القول بأن الشـــارع اعتـــد بالامتحان فى الترقية التالية لدرجة التعيين ولم يبق معه آثارا للاقدمية فى الدرجة السابقة ولو شاء ذلك لفعـــل بنص صريح اذ تحـــدث عن الامتحان وغفل عامدا الحديث عن آثار الاقدمية فى الدرجة المرقى منها وطالما انه اتخذ الامتحان شرط صلاحية للترقية بالاقدمية واذ الصلاحية

فى الامتحان تتفاوت اذ أن من جاز امتحانا فى تاريخ سابق ادركته الصلاحية قبل من نجح فى امتحان لاحق مهما كانت نتيجة الامتحان الأخير اذ تحققت فى شأنه الحكمة التى تغياها الشارع ودلل على انه ألم بالمطلوب قانونا لاعباء الوظيفة التى يضطلع بها وليس هذا شأن من لم يتقدم للامتحان ــ وكان فى امكانه ان يتقدم مثل الأول ولكنه لم يفعل وليس كذلك شأن من تقدم اليه ولكن كانت عاقبة امره خسرا .

(طعن رقم ١٧٠١ لسنة ٦ ق ــ جلسة ١٩٦٢/٦/٢٤)

قاعدة رقم (٢٨٤)

المبـــدأ :

تأدية الامتحان كشرط لترقية كتبة المحاكم الى درجة أعلى ــ مقصور على أول ترقية تصيب الكاتب بعد تعيينه بالمحاكم أول مرة ــ انطلاقه بعد ذلك فى الترقيات الى الدرجات الأعلى دون ما قيد من هذا القبيل ــ اجتياز المدعى المرحلة التى يستلزم فيها المشرع تأدية الامتحان كشرط للترقية ــ نقله بعد ذلك الى ديوان عام الوزارة ثم اعادته ثانية الى ذات المحكمة التى كان يعمل بها ــ لا يلزم له بعدئذ امتحان جديد عند الترقية .

ملخص الحكم :

ان نصوص المواد ٥٣ ، ٥٥ ، ٥٧ الواردة فى الفصل الثانى من الباب الثانى من القانون رقم ١٤٧ لسنة ١٩٤٩ الخاص بنظام القضاء قد قامت على حكمة تشريعية أملاها الحرص على حسن سير العمل فى القوانين والمنشورات ، وتحقيقا لهذا الغرض نظم الشارع ترقية من لايحملون ــ شهادات عليا من هؤلاء الكتبة تنظيما خاصا بأن جعل ترقية من يعين منهم فى الدرجة التى عين فيها الى الدرجة التى تليها رهينة بتأدية الكاتب امتحانا فى تلك المواد وفى الخط وبنجاحه فى هذا الامتحان، وجعل الترقية على أساس ترتيب درجات النجاح . وتأدية الامتحان كشرط للترقية لا يتقيد بأن يكون الكاتب قد عين فى درجة معينة ، سواء

أكانت أولى درجات التعيين أو الدرجة التالية لها ، بل يكفى أن يكون الكاتب قد عين فى الأقسام المدنية بالمحاكم أول مرة . وتأسيسا على ذلك فان نقل المدعى من القسم المدنى بمحكمة طنطا الابتدائية الى ديوان عام الوزارة فى ١٨/١١/١٩٥٠ بعد ان تمت ترقيته فى القسم المدنى بالمحكمة المذكورة الى الدرجة الثامنة ثم اعادته الى القسم المدنى بذات المحكمة فى أول يناير سنة ١٩٥١ بعد أن رقى الى الدرجة السابعة فى الديوان العام ، لا يعد بمثابة النقل النوعى الذى يعتبر المدعى بموجبه أنه عين لأول مرة فى الاقسام المدنية بالمحاكم كما تذهب اليه الجهة الادارية خطأ — مادام قد سبق تعيينه فعلا بهذه الاقسام فى الدرجة التاسعة منذ ١٦/٤/١٩٥٠ ثم رقى من هذه الدرجة التى عين عليها ابتداء الى الدرجة التى تليها ، الأمر الذى يتحقق معه أن يكون المدعى قد اجتاز المرحلة التى يستلزم فيها المشرع تأدية الامتحان كشرط للترقية ومن ثم ينطلق فى الترقيات الى الدرجة الأعلى دون ما قيد من هذا القبيل وغنى عن البيان ان القول بغير هذا يؤدى الى تكرار مرات الامتحان فى حالة النقل من المحاكم والعودة اليها بغير مقتضى من نص المادة ٥٣ سابقة الذكر ويفضى الى الخروج على الحكمة التى تغياها الشارع من الاكتفاء بتأدية الامتحان المشار اليه عند أول ترقية تصيب الكاتب بعد تعيينه بالمحاكم أول مرة بغية التثبت من صلاحيته للترقية فى وظائفها الكتابية .

(طعن رقم ٨٣٣ لسنة ٧ ق — جلسة ١٦/١/١٩٦٦)

الفصـــل الثامن

مسائل متنوعة فى الترقية

الفـــرع الأول

جوانب من قضاء الترقيات

أولا : الترقية الجائز الطعن فيها بالالغاء هى الترقية الى درجـــة مالية أعلى أو الى وظيفة أعلى فى ذات الدرجة المالية ، وهو ما يسمى بالترقية الأدبية :

قاعـــدة رقم (٢٨٥)

المبـــــدأ :

الترقية التى يطعن فى القرارات الصادرة فى شأنها ـ تنصرف أساسا الى تعيين الموظف فى درجة مالية أعلى من درجته ـ يندرج فى عموم مدلولها تعيين الموظف فى وظيفة تعلو بحكم طبيعتها الوظيفة التى يشغلها فى مدارج السلم الادارى •

ملخص الحكم :

انه وان كانت الترقيـــة التى جعل القـــانون الطعن فى القرارات الصادرة فى شأنها تنصرف أساسا الى تعيين الموظف فى درجة مالية أعلى من درجته ، الا أنه لا شك فى أنه يندرج فى عموم مدلولها وينطوى فى مضمون وصفها تعيين الموظف فى وظيفة تعلو بحكم طبيعتها الوظيفـــة التى يشغلها فى مدارج السلم الادارى • اذ أن الترقية بمعناها الأعم الأوسع هى ما يطرأ على الموظف من تغيير فى مركزه القانونى يكون من شأنه تقديمه على غيره وصعوده فى مدارج السلم الادارى ، ويتحقق

ذلك أيضا بتقليد الموظف وظيفة تعلو وظيفته الحالية فى مجال الاختصاص وان لم يصاحب هذا التقليد نفع مادى ٠

(طعن رقم ١٥٧٧ لسنة ٧ ق — جلسة ١٩٦٧/٤/٢٣)

ثانيا : الترقية فى كادر غير الكادر الذى ينتمى اليه الموظف وقت اجرائها لا يحق له الطعن فيها :

قاعـــدة رقم (٢٨٦)

المبـــدأ :

صدور قرار بالترقيـــة الى الدرجة السادســـة فى الكادر الفنى المتوسط — ليس للعامل الذى كان معينا فى تاريخ هذه الترقية فى كادر العمال ان يزاحم من كان يشغل الدرجة السابعة فعلا — لا يغير ذلك ان تسوى حالة هذا العامل فى الكادر الفنى المتوسط بعد اجراء الترقية وترد اقدميته فرضا الى ما قبل ذلك — كما لا يغير منه ان يكون للعامل الحق فى تسوية حالته طبقا لقواعد الانصاف — أساس ذلك أن تطبيق قواعد الانصاف على عمال اليومية يقتصر على منحهم اجورا موازية لمؤهلاتهم دون منحهم الدرجات التى تقررها هذه القواعد ٠

ملخص الحكم :

ان وضع المدعى الوظيفى — عند صدور قرار الترقية المطعون فيه بتاريخ ٢٥ من يناير سنة ١٩٥٨ وقبل تعيينه بالدرجة السابعة فى الكادر الفنى المتوسط بتاريخ ٥ من فبراير سنة ١٩٦٢ — كان مستمرا فى كادر العمال بينما الحركة المطعون فيها صادرة بالترقية الى الدرجة السادسة فى الكادر الفنى المتوسط ومن ثم فان المدعى لم يعين فى هذا الكادر الا بعد صدور القرار المطعون فيه وبهذه المثابة لم يكن له أصل حق فى ان يتزاحم فى الترقية مع من كان ينتظمهم هذا الكادر ممن كانوا يشـــغلون فعلا الدرجة السابعة الفنية وقت صدور الحركة المطعون فيها ، وكان لابد لكى يكون له هذا الحق أن يكون القرار الصادر بتعيينـــه فى هذا الكادر قد صدر سابقا على هذه الحركة ، أما وقد صدر بعد هذه الحركة

فانه بذلك ينهار الأساس القانونى الذى يقيم عليه المدعى هذه الدعوى .

ومن حيث أنه لا يغير مما تقدم — ان المدعى قد سويت حالته فى ٣٠ من يونية سنة ١٩٦٢ — أى فى تاريخ لاحق لتعيينه فى الكادر الفنى المتوسط تنفيذا لقرار اللجنة القضائية — فردت أقدميته فى الدرجة السابعة فى هذا الكادر الى ١٧ من أغسطس سنة ١٩٤٨ فرضا مما يؤهله للترقية فى الحركة المطعون فيها — لا يغير هذا مما تقدم ذلك أنه مهما يكن من أمر أقدميته هذه التى لم ترتب له فى هذه الدرجة الا بعد تسوية حالته وبعد الحركة المطعون فيها — فانه ما كان ممكنا ولا جائزا أن ترتب له هذه الاقدمية قبل تعيينه فى الكادر الفنى المتوسط ، ومن ثم فليس من شأن ارجاع أقدميته فى الدرجة السابعة فى هذا الكادر على النحو المشار اليه أن يتراحم فى الترقيات التى تمت به قبل تعيينه والا أدى ذلك الى ان يقع المساس بالحقوق التى اكتسبت لذويها من موظفى هذا الكادر الأمر الذى لا يجوز قانونا .

ومن حيث انه لا حجة فيما استند اليه الحكم المطعون فيه — من ان العبرة بتقرير حق المدعى فى اقدمية الدرجة السابعة بمقتضى قرار مجلس الوزراء الصادر فى سنة ١٩٥١ والذى منحه الحق فى هذه الدرجة المقررة لمؤهله من بدء تعيينه فى ١٧ من أغسطس سنة ١٩٤٨ الأمر الذى أقرته اللجنة القضائية فى قرارها المشار اليه — لا حجة فى ذلك ، اذ ان منح الدرجات والمرتبات التى تقررها قواعد الانصاف لا يكون الا لمن كانوا فى سلك الدرجات أما من لم يكونوا فى هذا السلك وانما كانوا معينين فى كادر عمال اليومية فان حق هؤلاء يقتصر على منحهم أجورا موازية لمؤهلاتهم قياسا على مرتبات نظرائهم المؤهلين والمعينين فى سلك الدرجات ، ومن ثم فانه لما كان وضع المدعى الوظيفى — قبل تعيينه فى الكادر الفنى المتوسط — كان مستقرا فى كادر عمال اليومية فانه ليس من شأن قرار اللجنة القضائية الذى قضى بأحقيته فى تسوية حالته وفقا للقواعد الواردة فى قرارات مجلس الوزراء الصادرة فى أول يولية و ٩ من ديسمبر سنة ١٩٥١ — ليس من شأن هذا القرار أن يمنحه الدرجة المقررة لمؤهله وهو فى هذا الكادر وانما كل ما يمكن ان يمنحه له هو تسوية أجره اليومى قياسيا على ما هو مقرر لنظيره المعين على درجة بالميزانية بأن يرفع أجره الى ما يعادل مرتب هذا النظير ، وتتمخض هذه

التسوية فى النهاية عن مصرف مالى فى الكادر الذى ينتمى اليه وهو كادر العمال •

(طعن رقم ٦٤٣ لسنة ١٣ ق — جلسة ١٩٧٢/٢/٢٧)

ثالثا : ليس لموظفى جهة معينة الطعن فى قرارات الترقية الخاصة بجهة أخرى ، حتى لو ادمجت الجهتان بعد ذلك بالاداة القانونية اللازمة :

قاعــدة رقم (٢٨٧)

المبـــدأ :

القرار الجمهـورى رقم ٩٩٤ لسـنة ١٩٦٢ بتنظيم وتحديـد اختصاصات المؤسسة المصرية العامة للأدوية — ادماج موظفى الهيئـة العليا للأدوية مع موظفى المؤسسة العامة لتجارة وتوزيع الأدويـة فى سلك واحد بمقتضى هذا القرار الجمهورى — لا يخول مـوظفى هذه المؤسسة الأخيرة حق الطعن فى قرارات الترقية التى اصدرتها الهيئـة العليا للأدوية قبل العمل بالقرار الجمهورى سالف الذكر •

ملخص الفتوى :

ان المتظلمين ، اذ كانا من موظفى المؤسسة العامة لتجارة وتوزيع الأدوية قبل ادماجها مع الهيئة العليا للأدوية فى مؤسسة واحـدة هى المؤسسة المصرية العامة للأدوية وفقا للقرار الجمهورى رقم ٩٩٤ لسنة ١٩٦٢ ، فانه لا وجه لما يذهبان اليه من اثارة موضوع تاريخ بدء حساب الميعاد القانونى المقرر للطعن فى قرارات الترقية الصادرة من مدير عام الهيئة العليا للأدوية ، بالنسبة اليهم اعتبارا من تاريخ العمل بالقـرار الجمهورى رقم ٩٩٤ لسنة ١٩٦٢ سالف الذكر فى أبريل سنة ١٩٦٢ أو بعد هذا التاريخ • ذلك أنه وقت صدور القرارات المشار اليها لم يكن للمتظلمين أصل حق فى ان يتزاحما فى الترشيح للترقية الى الدرجـات التى صدرت بشأنها تلك القرارات ، مع من ينتظمهم سلك موظفى الهيئة

العليا للأدوية ممن صدرت لصالحهم قرارات الترقية المتظلم منها ، اذ لم يكونا — فى ذلك الوقت — داخلين فى عداد موظفى الهيئة المذكورة ، ومن ثم فان قرارات الترقية المشار اليها لم تمس ولم يكن من شأنها ان تمس المركز القانونى لكل من المتظلمين ، وقت صدورها ، وبالتالى يكون تظلم السيدين المذكورين من هذه القرارات غير قائم على أساس سليم من القانون ، ويتعين لذلك رفضه ، ولا يغير من هذا النظر اندماج المتظلمين مع موظفى الهيئة العليا للأدوية فى سلك موظفى المؤسسة المصرية العامة للأدوية والكيماويات والمستلزمات الطبية ، وذلك اعتبارا من تاريخ العمل بالقرار الجمهورى رقم ٩٩٤ لسنة ١٩٦٢ فى أبريل سنة ١٩٦٢ بعد ان صدرت قرارات الترقية المذكورة ، وأصبحت بمثابة القرارات السليمة ، لتحصنها ضد السحب أو الطعن بالالغاء ، بانقضاء المواعيد القانونية المقررة لذلك .

(فتوى ١٤٢٣ فى ١٩٦٣/١٢/١٥)

رابعا : حامل المؤهل المتوسط تنتفى مصلحته فى الطعن على ترقية لا يجوز ترقية حملة المؤهلات المتوسطة اليها :

قاعدة رقم (٢٨٨)

المبدأ :

عدم جواز ترقية العامل الذى قدم عنه تقرير بدرجة ضعيف — انتفاء مصلحة العامل الحاصل على مؤهل متوسط فى الطعن على الترقيات الى وظائف لا يجوز ترقية حملة المؤهلات المتوسطة اليها .

ملخص الحكم :

ان المادة ٢٣ من قرار رئيس الجمهورية رقم ٢١٩٢ لسنة ١٩٥٩ بشأن نظام موظفى هيئة المواصلات السلكية واللاسلكية تقضى بأن « الموظف الذى يقدم عنه تقريران متتاليان بدرجة مرضى أو تقدير بدرجة ضعيف لا يرقى فى السنة التى قدم فيها التقرير .. » واذ كان ثابتا ان الطاعن قدم عنه فى ٢٩ من أبريل سنة ١٩٦٢ تقرير بدرجة

ضعيف عن أعماله عن عام ١٩٦١ وهو تقرير غير مشوب بما يبطله حسبما سلف البيان — فان القرار الوزارى رقم ٩٨ لسنة ١٩٦٢ الصادر فى ٥ من يونية سنة ١٩٦٢ اذ تخطى الطاعن فى الترقية الى المرتبة الثانية بالكادر الفنى العالى بفرع الحركة يكون قد صدر على أساس سليم من القانون فضلا عن أن هذا القرار لا يمس مصلحة للطاعن اذا ما أخذ فى الاعتبار أنه غير حاصل على أى مؤهل دراسى — من المؤهلات المقيمة — وبالتالى لا تجوز ترقيته الى المرتبة الثانية من الكادر الفنى العالى عملا بحكم المادة ٣٤ من لائحة نظام موظفى هيئة المواصلات السلكية واللاسلكية الصادر بها القرار الجمهورى رقم ١٦٤٣ لسنة ١٩٦٠ والتى تقضى بأنه « لا يجوز ترقية حملة المؤهلات المتوسطة الى المراتب العالية أما حملة هذه المؤهلات الذين يشغلون الآن وظائف فى الكادر الفنى العالى والادارى فلا تجوز ترقيتهم الى أعلى من المرتبة الثانية » وعملا بحكم المادة ١٣ من اللائحة ذاتها والتى تنص على أن « يطبق فى شأن المؤهلات العلمية اللازمة لشغل الوظائف القواعد الخاصة بموظفى الدولة » ومن ثم فان طلب الطاعن الغاء القرار الوزارى رقم ٩٨ لسنة ١٩٦٢ المطعون فيه يكون قد بنى على غير سند سليم من القانون خليقا بالرفض .

(طعن رقم ٥٥٩ لسنة ١٣ ق — جلسة ١٩٧٤/٢/٢٤)

خامسا : عند افصاح الادارة عن أسباب التخطى تخضع هذه الأسباب لرقابة القضاء الادارى . عند القضاء بالغاء قرار الترقية يحكم أيضا برد أقدمية المدعى فى الدرجة التى تخطى اليها ورقى اليها بعد ذلك أم يترك ذلك لجهة الادارة عند تنفيذ الحكم ؟ :

قاعدة رقم (٢٨٩)

المبدأ :

افصاح الادارة عن أسباب تخطى المدعى فى الترقية بالاختيار — خضوع هذه الاسباب لرقابة المحكمة — استنادها الى الجزاءات الموقعة على المدعى والى ما قيل عن ضعف شخصيته وعدم قدرته على التوجيه

والادارة الحازمة ــ لا أثر للجزاءات مادام الحكم قد تضمن الغاءها ــ لا ينظر لضعف الشخصية مأدام سيحال الى المعاش .

ملخص الحكم :

ان الحكم المطعون فيه قد أصــاب الحق فيما ذهب اليه بادئ الأمر من تبرئة المدعى من جميع المخالفات التى نسبها اليه قرار الجزاء، اذ بنى قضاءه فيها على أسباب تقره عليها هذه المحكمة لأنها استخلصت استخلاصا صحيحا سائغا من الأوراق المودعة ملف الدعوى الا ان الحكم عاد فى موضع لاحق فنسب الى المدعى مخالفة عدم الــدقة فى تحــرير بيانات استمارات بدل السفر ، ومخالفة التأشير بتواريخ غير واقعيــة على بعض الاشارات الواردة لمديرية الامن ، ورأى لذلك ان تعيـــد الادارة تقدير الجزاء بما يناسب هاتين المخالفتين . وبذلك يكون الحكم قد تناقض فى اسبابه ، ذلك أنه وقد نفى المدعى مخالفة الحصول على بدل سفر بدون وجه حق عن طريق الاستمارات المذكورة ، ومن ثم قضى فى منطوقه باستحقاقه لبدل السفر الذى ألزمه القرار برده ، فما كان يصح ان يسائله عن عدم الدقة فى تحرير استمارات السفر المشار اليها، اذ أن هذه المخالفة لم ترد بأسباب القرار المطعون فيه ، ولأنه بفــرض ورودها فانها تكون قد سقطت بسقوط المخالفة الأصــلية التى تفرعت عنهــا .

أنه عن الشق الخاص بالغاء قرار احالة المدعى الى المعاش برتبة عميد لتعيد جهة الادارة النظر فيه ، فانه يبين من الاوراق ان مبنى هذا القرار هو رأى المجلس الأعلى للشرطة بجلسته المنعقدة يوم ١٥ من يولية سنة ١٩٦٥ بأن يحال المدعى الى المعاش برتبته لعدم توافر عناصر الصلاحية فيه للترقية لرتبة لواء .

وانه وان كان القرار المذكور قد صدر اســتنادا الى الســلطة التقديرية طبقا للمادة ١٧ من قانون هيئة الشرطة الصادر بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٦٤ ، والتى تقضى بأن « الترقية لرتبة لواء تكون بالاختيار المطلق ومن لا يشمله الاختيار يحال الى المعاش برتبته ، كما تجــوز

ترقيته الى رتبة لواء واحالته الى المعاش » ، الا انه وقد أفصحت جهة الادارة عن الأسباب التى استند اليها قـرارها المبنى على سـلطتها التقديرية وهى الأسباب التى تضمنها كتاب كاتم أسرار وزارة الداخلية المؤرخ ٢٤ من أكتوبر سنة ١٩٦٨ المودع ملف الدعوى (بحافظة ادارة قضايا الحكومة رقم ١٤ دوسيه) فان هذه الأسـباب تخضـع لرقابة المحكمة لتتحقق من مطابقة القرار لحكم القانون وخلوه من الانحراف بالسلطة .

واذ استهل الكتاب المذكور ببيان ماضى المدعى الوظيفى بقوله ان تقاريره السنوية منذ دخوله الخدمة فى سنة ١٩٣٧ وحتى بلوغه رتبـة المقدم سنة ١٩٥٨ التى لا يخضع شاغلها لنظام التقارير كانت « جميعها فى صالحه بتقدير ممتاز وجيد جدا ولا يوجد غيها ما يتسينه » ، ثم أورد واقعة ارتكابه غشا فى امتحان كلية الحقوق بالجامعة ترتب عليها فصله من الجامعة ومجازاته اداريا باحالتـه الى الاحتيـاط من ٧/٢٦ الى ١٩٥٥/١٠/١ ، ثم واقعة اعتدائه بالضرب على مبلغ فى جناية تهـديد بالقتل بقصد التاثير عليه للعدول عن بلاغه ، وقد جوزى عنها بخصم يومين من مرتبه فى ١٩٥٦/٨/١٣ (وتم محو هذا الجزاء سنة ١٩٦٥) — ثم استطرد الكتاب قائلا ان الوزارة أتاحت له الفرصة ليثبت جدارته للمناصب العليا بتعيينه نائبا لمدير الأمن بمديرية أمن مرسى مطروح ولكنه عجز عن ذلك للدلائل الآتية :

١ — تم ضبط غسالة كهربائية مهربة من الرسوم الجمركية مساء ١٩٦٥/٤/٣ بطريق سيوه ودلت التحريات على انها خاصة بالمدعى .

٢ — ارتكب سلسلة من الأعمال المعيبة والتى أثارت الشـك فى أعماله وسوء استعمال سلطة وظيفته مما دعا الى وقفه عن العمل ثم مجازاته بخصم عشرة أيام من مرتبه فى ٣ من يولية سنة ١٩٦٥ .

٣ — ضعف شخصيته وعدم قدرته على التوجيه والادارة الحازمة .

كل ذلك كان أساسا لزعزعة الثقة فيه وعدم توافر عناصر الصلاحية لترقيته لرتبة لواء .

ولما كان المستفاد مما تقدم ان مبنى عدم صلاحية المدعى للترقية الى رتبة لواء فى نظر جهة الادارة هو أساسا المخالفات التى نسبت اليه فى قرار الجزاء الموقع فى ٣ من يولية سنة ١٩٦٥ بخصم عشرة أيام من مرتبه والذى جاء معاصرا لقرار الاحالة الى المعاش ، ثم من بعده مخالفة تهريب غسالة من الرسوم الجمركية ، ثم ما قدرته الادارة بما لديها من معلومات من عدم قدرته على التوجيه والادارة الحازمة .

ومن حيث انه عن السبب الأول فقد أصبح ولا وجود له بعد الحكم بالغاء قرار الجزاء الصادر فى ٣ من يولية سنة ١٩٦٥ لانتفاء جميع المخالفات التى نسبها الى المدعى أما عن السبب الثانى فقد ثبت من التحقيقات الادارية سالفة الذكر أن مأمور سيوة أقر صراحة بأن الغسالة المضبوطة مملوكة له وليست للمدعى وان النيابة العامة لم تنته الى قرار من تحقيقها ولا يقبل عقلا ان يقرر المأمور ذلك بما ينطوى عليه من مسئولية فى حالة ثبوت تهريبها لمجرد حماية المدعى أو مجاملته ومن ثم فلا اعتداد بالتحريات التى استندت اليها جهة الادارة فى اسناد هذه المخالفة للمدعى أما عن القول بضعف شخصيته وعدم قدرته على التوجيه والادارة الحازمة فان الاستناد الى هذه الاعتبارات انما تكون مجاله عند النظر فى ترقية الضباط الى رتبة لواء مع استمراره فى الخدمة ، لأن القدرة على التوجيه والادارة الحازمة وقوة الشخصية هى من الصفات اللازمة لمن يشغلون فعلا المناصب الرئيسية فى هيئة الشرطة من رتبة اللواء فما فوقها اما اذا كان الأمر بصدد الاحالة الى المعاش مصحوبة بالترقية الى رتبة أو غير مصحوبة بها فانه لا يصبح ثمة وجه لتطلب الصفات فى الضابط المزمع احالته الى المعاش .

(طعنى رقمى ١٩٢ ، ٤٦٩ لسنة ١٦ ق — جلسة ١٩٧٥/٣/١٥)

قاعـدة رقم (٢٩٠)

المبـــدأ :

ترقية المدعى بعد تخطيه فى حركة الترقيات المطعون فيها ، جريان قضاء المحكمة الادارية العليا على الحكم برد اقدميته الى تاريخ قرار

التخطى المطعون فيه — عدول المحكمة عن هذا الاتجاه — الاكتفاء بتقرير الغاء القرار المطعون فيه فيما تضمنه من تخطى المدعى بالمخالفة لحكم القانـــون ٠

ملخص الحكم :

ان قضاء المحكمة الادارية العليا قد جرى حتى الآن على الحكم برد أقدمية المدعى الذى يرقى بعد التخطى ، الى تاريخ القرار المطعون فيه ، وتؤثر هذه المحكمة العدول عن هذا القضاء ، وتقرير الغاء القرار المطعون فيه فيما تضمنه من تخطى المدعى بالمخالفة لحكم القانون لان ترقية المدعى بعد وقوع التخطى هى واقعة لا أثر لها فى استحقاق المدعى الترقية اعتبارا من تاريخ الوارد فى القرار المطعون فيه دون المطعون فى ترقيته ومن ثم واذ تقضى المحكمة بالغاء القرار المطعون فيه فيما تضمنه من تخطى المدعى فانما هى تثبت أحقية المدعى فى الا يسبقه المطعون فى ترقيته الى هذه الترقية فى التاريخ الوارد بالقرار المطعون فيه وذلك لأن القول بغير ما تقدم أى برد أقدمية المدعى الى تاريخ الترقية المطعون فيها ، فيه الزام للجهة الادارية باجراء الترقية فى هذا التاريخ فى الفترة ما بين تاريخ صدور القرار الملغى وبين صدور حكم الالغاء دون سند من قاعدة قانونية توجبه ، الأمر الذى ينطوى اما على مصادرة الســلطة الادارية التقديرية واما على اجبارها على مخالفة اختصاصها المقيد الذى يتعارض مع هذا الالزام وفقا للقواعد القانونية النافذة فى ذلك التاريخ، وفى كلتا الحالتين يظهر رد الاقدمية بموجب الحكم القضائى متعارضا مع القواعد القانونية التى تهيمن على تنفيذ أحكام الالغاء ٠

(طعنى رقمى ٧١٩ لسنة ١٨ ق ، ٤٤٦ لســنة ١٩ ق — جلســة ١٩٧٧/٥/٢٢)

قاعــدة رقم (٢٩١)

المبــــدأ :

ثبوت عدم مشروعية تخطى المدعى فى الترقية لمخالفته للقانون — الغاء قرار الترقية فيما تضمنه من تخطى المدعى فى الترقية — لا يجوز أن يجاوز الحكم ذلك الى أرجاع أقدمية المدعى فى الدرجة الرابعة الى تاريخ

الترقية المطعون فيها — اساس ذلك : ان ذلك من مقتضيات تنفيذ ماقضى به الحكم تجريه جهة الادارة على ضوء مدى احقية المدعى بالنسبة الى غيره ممن يزاحمونه فى الترقية .

ملخص الحكم :

ان الحكم المطعون فيه وقد انتهى الى هذه النتيجة فانه يكون قد أصاب الحق فى هذا الشأن غير انه ما كان يجوز له ان يجاوز القضاء بالغاء القرار المطعون فيه فيما تضمنه من تخطى المدعى فى الترقية الى القضاء بارجاع أقدمية المدعى فى الدرجة الرابعة الى تاريخ الترقية المطعون فيها ، اذ ان ذلك من مقتضيات تنفيذ ما قضى به الحكم تجريه جهة الادارة على ضوء مدى أحقية المدعى بالنسبة الى غيره من يزاحمونه بحق من غير المطعون فى ترقيتهم فى النزاع الماثل . وعلى ذلك يكون من المتعين تعديل الحكم المطعون فيه للوقوف بقضائه عند حد الغاء القرار المطعون فيه فيما تضمنه من تخطى المدعى فى الترقية .

(طعن رقم ٤١٤ لسنة ١٧ ق — جلسة ١٩٧٨/٢/٢٥)

سادسا : لايجوز للقضاء الادارى فى مجال التعقيب على قرار لجنة شئون الموظفين بتقدير الكفاية أن يحل نفسه محلها فى استخلاص ذلك التقدير :

قاعدة رقم (٢٩٢)

المبدأ :

اختصاص لجنة شئون الموظفين بالمفاضلة بين المرشحين للترقية الى الدرجة الأولى بالاختيار — لايجوز للقضاء الادارى مشاركة هذه اللجنة فى عناصر التفضيل مادام قرارها قد خلا من أساءة استعمال السلطة — اتخاذ اللجنة الوظيفة المرقى اليها ومدى صلاحية المرشحين لها وقدرتهم على القيام باعبائها حسب خبراتهم السابقة وتأهيلهم الدراسى معيارا للمفاضلة — معيار سليم — تفضيل اللجنة خريجى كلية التجارة الذين سبق لهم العمل بحسابات الحكومة عند الترقية

الى وظائف الحسابات الرئيسية بوزارة الخزانة — لايعتبر تخصيصا بين وظائف الديوان العام للوزارة ٠

ملخص الحكم :

أن الحكم المطعون فيه وقد فاته فى سبيل اهدار الأسباب التى قام عليها قرار لجنة شئون الموظفين فى جلستها المنعقدة فى ١٩٦١/١١/٢٥ أنه تغلغل فى اجراء المفاضلة بين المدعى وزميليه الى الدرجة التى شارك فيها هذه اللجنة فى عناصر التفضيل التى تدخل فى تقديرها بما لامعقب عليها من القضاء الادارى مادام تقديرها قد خلا من اساءة استعمال السلطة ، واراد أن يرسم لها طريقا معينا فى هذا السبيل وهو المفاضلة على أساس المعيار الشخصى للمرشحين من ناحية حياتهم الوظيفية من واقع ملف خدمتهم ، فى حين أن المعيار الذى اتخذته اللجنة فى المفاضلة بين المدعى وزميليه كان على أساس الوظيفة المرقى اليها ومدى صلاحية المرشحين لها وقدرتهم على القيام بأعبائها حسب خبراتهم السابقة وتأهيلهم الدراسى فقالت « اطلعت اللجنة على مذكرة مراقبة المستخدمين المؤرخة ١٩٦١/١٠/١٩ بشأن التظلم الادارى المقدم من السيد / ••• ••• ••• ••• الموظف بالدرجة الأولى بديوان الموظفين (المدعى) للنظر فى عرض ترقيته الى الدرجة الأولى بالوزارة بعد تعديل أقدمبته فى الدرجة الثانية الى ١٩٥٥/٢/٢٨ مع ما يترتب على ذلك من اعادة النظر فى القرار السابق صدوره بنقله من الوزارة الى ديوان الموظفين اعتبارا من ١٩٥٧/٢/٢٨ وبترقية السيد ••• ••• ••• والسيد / ••• ••• الى الدرجة الأولى من ١٩٥٧/٢/٢٨ ، وقد لاحظت اللجنة أن المتظلم لم يسبق له العمل بحسابات الحكومة فى حين أن المطعون ضدهما تقلدا وظائفها المختلفة والأول حاصل على بكالوريوس التجارة سنة ١٩٣٤ والثانى حاصل على بكالوريوس التجارة سنة ١٩٣٠ — ولما كانت وظائف حسابات الحكومة تحتاج الى خبرة فى أعمال الحسابات ومؤهلاته تختلف عن باقى المؤهلات المطلوبة لأقسام الوزارة الأخرى فليس من المعقول ولا من صالح العمل فى شىء أن يختار موظف لشغل وظيفة رئيسية ذات مسئولية خطرة بكادر حسابات الحكومة لا يكون له خبرة بأعمالها ولم يتدرج فى وظائفها ولا يساعد مؤهله الدراسى على

شغلها مثل المتظلم . لذلك رأت اللجنة رفض ترقية السيد / ... ... الى الدرجة الأولى من ٢٨/٢/١٩٥٧ .... وواضح أن هذا الذى استندت اليه اللجنة لا يفيد بحال أنها ذهبت الى تخصيص بين وظائف الديوان العام وهو الفهم الذى أقام عليه الحكم المطعون فيه قضاءه ، وانما كانت فى سبيل تقدير خطورة وظائف الحسابات المطلوب الترقية اليها من المرشحين للدرجة الأولى — وهى التى وصفتها بأنها وظائف رئيسية فى وزارة الخزانة — والمفاضلة التى اجرتها على هذا الأساس بين المرشحين ومضطرة الى جعل مناط التفاضل فى شأنها على أساس من المصلحة العامة بما يكفل سير المرفق على الوجه الامثل، ومن ثم فان تقديرها الشامل لكل العوامل وتلك الاعتبارات يقوم على أساس سليم من الواقع ومن القانون بعيد كل البعد عن أشخاص المرشحين فحسب بلا حاجة الى القول بتخصيص وظائف الحسابات بالمعنى الذى تراءى للحكم المطعون فيه . أما فيما يتعلق بالسيد / ... ... المرقى للدرجة الأولى فى ٢٨/٢/١٩٥٧ فان الواضح من الأوراق (الكشف المرفق بحافظة الحكومة رقم ٧ دوسيه تحت رقم «٥») أنه حاصل على ليسانس فى الحقوق المصرية سنة ١٩٣٩ والوظيفة التى رقى اليها هى وظيفة مندوب الحكومة لدى بورصة الأوراق المالية بالقاهرة وهى بطبيعة الحال غير وظيفة مراقبة حسابات الحكومة المرقى اليها المطعون على ترقيتهما وأن ترقية السيد / ... ... الى الدرجة الأولى على الوظيفة المذكورة تدل على أن جهة الادارة لازالت تحرص على اختيار الموظف اللائق للوظيفة المناسبة له على خلاف الدلالة التى يريد الحكم المطعون فيه أن يسوقها فى هذا الخصوص .

(طعن رقم ١٥٨٦ لسنة ٨ ق — جلسة ٣٠/٥/١٩٦٤)

سابعا : الدعوى التى يقيمها الموظف باستحقاقه الترقية من التاريخ الذى كانت تتم فيه هذه الترقية لو لم يحل الى المحاكمة التأديبية تعتبر من دعاوى التسوية :

قاعدة رقم (٢٩٣)

المبدأ :

المادة ١٠٦ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفى الدولة تقضى بوجوب أرجاع أقدمية الموظف الذى تخطى فى الترقية والذى تستطيل مدة محاكمته لاكثر من سنة ثم يثبت عدم ادانته الى التاريخ الذى كانت تتم فيه هذه الترقية لو لم يحل الى المحاكمة التأديبية ــ الدعوى التى تقام فى هذا الخصوص تكون فى حقيقتها دعوى تسوية يستمد صاحب الشأن أصل الحق فيها من القانون مباشرة وتنظرها المحكمة دون التقيد بالميعاد المحدد بطلبات الالغاء .

ملخص الحكم :

أن الثابت من الأوراق أن المدعى كان يستحق الترقية للدرجة الخامسة القديمة فى ١٩٥٩/١٢/١٤ اذ تم ترقية من يليه وهو السيد / ... ... لهذه الدرجة فى التاريخ المشار اليه وهو الذى رقى أيضا الى الدرجة الرابعة القديمة فى ١٩٦٢/١٢/٣١ ونظرا لأن المطعون قد رقى للدرجة الخامسة (القديمة) فى ١٩٦١/١١/٣٠ وللدرجة الرابعة (القديمة) فى ١٩٦٥/٣/١٦ ومن ثم وبعد ثبوت براءة المطعون ضده وجب أرجاع أقدميته الى الدرجة الخامسة (قديم) الى ١٩٥٩/١٢/١٤ اعمالا لحكم المادة «١٠٦» من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ واذ قضى للمدعى بحكم هذه المحكمة بأحقيته فى أرجاع أقدميته فى الدرجة الخامسة على الوجه المتقدم فمن ثم قد انفسح أمامه المجال ترتيبا على ذلك للطعن فى حركة الترقية الى الدرجة الرابعة (قديمة) ومن ثم يحق له أرجاع أقدميته فى هذه الدرجة الى ١٩٦٢/١٢/٣١ تاريخ ترقية زميله الذى يليه فى الأقدمية .

وحيث أنه فيما يتعلق بطلب المطعون ضده الغاء القرار رقم ٤٩٦ لسنة ١٩٦٥ الصادر فى ١٩٦٥/٩/٨ فيما تضمنه من تخطى المطعون ضده فى الترقية لوظيفة مساعد مدير أعمال من الدرجة الخامسة الجديدة فانه ثابت من محضر لجنة شئون العاملين بمصلحة الرى المعتمد من وزير الرى فى ١٩٦٢/٩/٨ أن الأساس الذى استندت عليه اللجنة فى الترقية الى هذه الوظيفة بالاختيار هو التقارير السرية السنوية المقدمة عن مهندسى مصلحة الرى عن السنتين ١٩٦٥/٦٤ عن أعمال عامى ١٩٦٤/٦٣ مع مراعاة الترتيب فى كشف الأقدمية ، وثابت من كشف أقدمية مهندسى الدرجة الخامسة بمصلحة الرى أن جميع الذين رقوا الى وظيفة مساعد مدير أعمال فى حركة الترقيات التى أجريت فى ١٩٦٥/٩/٨ من بين الحاصلين على مرتبة كفاية بدرجة ممتاز فى التقريرين السريين عن عامى ١٩٦٤/٦٣ ، ١٩٦٥/٦٤ وأن المطعون ضده حاصل أيضا على تقدير ممتاز فى هذين العامين .

ومن حيث أن الثابت من الأوراق أن القرار رقم ٤٩٦ لسنة ١٩٦٥ المطعون فيه اذ تضمن ترقية المهندس ... ... وغيره من المهندسين التالين للمدعى فى الأقدمية الى وظيفة مساعد مدير أعمال من الدرجة الخامسة (جديدة) بعد أن تحددت أقدميته فى هذه الدرجة على النحو السالف أيضا فى الوقت الذى يتساوى فيه المدعى معهم فى مرتبة الامتياز ومن ثم يكون القرار المطعون فيه قد خالف القانون اذ لايجوز تخطى الأقدم الى الأحدث الا اذا كان الاخير أكفأ مع التقيد بالأقدمية فى ذات مرتبة الكفاية ، وبالتالى يتعين الحكم بالغائه .

(طعن رقم ٣٠٤ لسنة ١٦ ق — جلسة ١٩٧٤/١٢/١)

ثامنا : عدم جواز استرداد الفروق المالية المترتبة على سحب أو الغاء ترقية معيبة :

قاعــدة رقم (٢٩٤)

المبــــدأ :

ترقية — حكم بالغائها — الفروق التى حصلها أثناء شغله للوظيفة

التى رقى اليها حتى صدور الحكم — عدم جواز اســتردادها — مالم يثبت سوء نية الموظف أو وقوع خطأ مادى فى الترقية .

ملخص الفتوى :

يجب التفرقة بين ما اذا كانت الترقية الملغاة قامت على غش وقع من الموظف المرقى أو نتيجة سعى غير مشروع أو نتيجة خطأ مادى ، وبين ما اذا كانت تلك الترقية قد قامت على خطأ فى التقدير من جانب الادارة . فان كانت الأولى فلاجدال فى جواز مطالبة الموظف المـــرقى بالفروق المالية التى قبضها بغير حق منذ ترقيته حتى تاريخ ابطالها ، اذ لا يصح له ان يفيد من غش وقع منه ، أو من خطأ مادى وقعت فيه الادارة ، أو من سعى له غير مشروع ، بل يجب ان يرد عليه قصـــده تطبيقا للقاعدة القائلة بأنه لا يصح للغاش ان يفيد من غشه ، ولا ان يجنى ثمار سعيه غير المشروع . كما وان الخطأ المادى الذى تقع فيه الادارة لا يكسب الموظف مركزا قانونيا يبيح له التحدى به ، كأن يكون المقصود بالترقية شخصا معينا وبلغ القرار خطأ لسواه لتشابهه معه فى الاسم . وان كانت الثانية ، فان مقتضيات العدالة ترتب للموظف الذى ألغيت ترقيته الحق فيما قبضه من فروق مالية نتيجة الترقية الملغاة ، اذ لا شأن له فيما صاحب تلك الترقية من خطأ فى الفهم أو اختلاف فى التقدير ، وذلك أسوة بحائز الشىء حسن النية الذى يعطيه القانـــون الحق فى جنى ثمراته ولو ظهر فيما بعد ان الشىء مستحق لسواه ، فضلا عن أن مثل هذا الموظف يكون فى الغالب قد رتب حياته على أساس مناله من ترقية ، ومن غير المستساغ الزامه برد ما قبضه بحسن نية ، علاوة على ارجاع حالته الى ما كانت عليه قبل الترقية ، ولا غبن فى ذلك على الخزانة العامة مادام أن مثل هدا الموظف قد قام بعمل الوظيفة المرقى اليها طوال الفترة لتى انقضت بين صدور قرار الترقيـــة وبين الحكم بالغائها ، وغنمت الحكومة من جراء ذلك ما أداه لها من خدمات فى وظيفته المرقى اليها تأسيسا على قاعدة الغرم بالغنم .

(فتوى ٤٦٢ فى اغسطس سنة ١٩٥٥)

قاعــدة رقم (٢٩٥)

المبـــدأ :

قرارات الترقية الباطلة التى تمت نتيجة الخطأ فى تطبيق أحكام القوانين أرقام ٨٣ لسنة ١٩٧٣ ، ١٠ ، ١١ لسنة ١٩٧٥ — وجوب سحب هذه القرارات دون التقيد بمواعيد السحب أو الالغاء — عدم جــواز استرداد الفروق المالية التى ترتبت على الترقية الباطلة مباشرة خلال الفترة السابقة على صدور القرار الســاحب والمتمثلة فى أول مربوط الدرجة أو علاوة من علاواتها — جواز استرداد الفروق الخاصة بتدرج المرتب بالعلاوات الدورية .

ملخص الفتوى :

ان القانون رقم ٨٣ لسنة ١٩٧٣ ، بشأن تســوية حــالة بعض العاملين من حملة المؤهلات الدراسية قضى فى مادتــه الأولى بتطبيق قانون المعادلات الدراسية رقم ٣٧١ لسنة ١٩٥٣ على العاملين بالجهاز الادارى للدولة والهيئات العامة الحاصلين على المــؤهلات المحــددة سالجدول المرفق به ولم تسو حالاتهم طبقا لاحكام قانــون المعادلات بسبب عدم توافر كل أو بعض الشروط المنصوص عليها فى المادة الثانية منه — ونصت المادة الثانية على أن « يمنح العاملون المنصوص عليهم فى المادة السابقة الدرجة والماهية المحددة فى الجدول المرفق بالقانون رقم ٣٧١ لســنة ١٩٥٣ ســالف الذكر ، وذلك من تاريخ تعيينهم أو حصولهم على المؤهل أيهما اقرب وتدرج مرتباتهم وترقياتهم وأقدمياتهم على هذا الأساس » . كما نصت المادة الثالثة على أنه « لايجــوز أن يترتب على التسوية المنصوص عليها فى المادة السابقة ترقية العامل الى اكثر من فئة واحدة تعلو الفئة المالية التى يشــغلها فى تاريخ نشر هذا القانون كما لا يجوز صرف أية فروق مالية مستحقة قبل هذا التاريخ» .

وينص القانون رقم ١٠ لسنة ١٩٧٥ بشأن الترقيــات بقواعــد الرسوب الوظيفى فى مادته الأولى علي أنه « يرقى اعتبارا من ٣١ من ديسمبر سنة ١٩٧٤ — العاملون الخاضعون لاحكام القانون رقم ٥٨

لسنة ١٩٧١ باصدار نظام العاملين المدنيين بالدولة الذين تتوافر فيهم شروط الترقية وذلك فى الفترة من ٣١ ديسمبر سـنة ١٩٧٤ حتى أول مارس سنة ١٩٧٥ طبقا لقواعد الرسوب الوظيفى الصادر بها قرارا وزير المالية رقما ٧٣٩ لسنة ١٩٧٣ ، ٢٣٢ لسنة ١٩٧٤ » .

وينص القانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥ بتصحيح أوضاع العـاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام فى المادة ١٥ على ان « يعتبر من أمضى أو يمضى من العاملين الموجودين بالخدمة احدى المدد الكلية المحـددة بالجداول المرفقة مرقى فى نفس مجموعته الوظيفية ، وذلك اعتبارا من أول الشهر التالى لأستكمال هذه المدة .

فاذا كان العامل قد رقى فعلا فى تاريخ لاحق على التاريخ المذكور ترجع أقدميته فى الفئة المرقى اليها الى هذا التاريخ » .

وينص هذا القانون فى المادة ١٧ — المعدلة بالقانون رقم ٢٣ لسنة ١٩٧٧ والقانون رقم ٢٣ لسنة ١٩٧٨ على ان « يرقى اعتبارا من اليوم الأخير من السنة المالية ١٩٧٤ أو السنة المالية ١٩٧٥ — أو السنة المالية ١٩٧٦ — أو السنة المالية ١٩٧٧ العاملون من حملة المؤهلات العليا وفوق المتوسطة والمتوسطة من الفئة (٦٨٤ — ١٤٤٠) الى الفئة (٨٧٦ — ١٤٤٠) الذين تتوافر فيهم فى هذا التاريخ الشروط الآتية :

أولا :

انقضاء المدة التالية على العامل فى الخـدمـة محسوبة طبقـا للقواعد المنصوص عليها فى هذا القانون : (أ) — ٢٤ سنة لحملة المؤهلات العالية (ب) ٣٢ سنة بالنسبة لحملة المؤهلات فوق المتوسطة مع مراعاة الاقدمية الافتراضية المقررة . (ج) ٣٢ سنة بالنسبة لحملة المؤهلات المتوسـطة .

ثانيا :

حصول العامل على تقرير بمرتبة ممتاز فى السنة التى يرقى فيها وحصوله فى التقرير السابق عليه على ذات المرتبة وفى التقرير الذى يسبقه على مرتبة جيد على الأقل .

ثالثا :

بلوغ مرتب العـامل أول مـربوط الفئة (٨٧٦ ـ ١١٤٤) على الاقل • وتكون الترقية جوازية لمن تتوافر فيه الشروط المنصوص عليها بالبندين (أولا) و (ثانيا) .... » •

ومفاد ما تقدم ان المشرع قرر فى القانون رقم ٨٣ لسنة ١٩٧٣ تطبيق قانون المعادلات الدراسية رقم ٣٧١ لسنة ١٩٥٣ على العاملين من حملة المؤهلات الدراسية الذين لم يفيدوا من أحكامه فى حينه لعدم توافر شروط تطبيقه عليهم وقت العمل به الأمر الذى يقتضى اشتراط وجودهم بالخدمة فى ١٩٥٣/٧/٢٢ تاريخ العمل بالقانون رقم ٣٧١ لسنة ١٩٥٣ للافادة من أحكام القانون رقم ٨٣ لسنة ١٩٧٣ وبالتـالى احكام القانون رقم ٣٧١ لسـنة ١٩٥٣ ، ولقـد قصر المشرع أثر تلك التسوية على منح الدرجة المحددة بالجدول المرفق بالقانون رقم ٣٧١ لسنة ١٩٥٣ وتدرج المرتبات والترقيات والاقدميات على الا يترتب على ذلك ترقية العامل لاكثر من فئة واحدة تعلو الفئـة التى يشـغلها فى ١٩٧٣/٨/٢٣ تاريخ نشر القانون رقم ٨٣ لسنة ١٩٧٣ ، كما ان المشرع أوجب بمقتضى القانون رقم ١٠ لسنة ١٩٧٥ ترقية العامل الذى يتم مدة البقاء البينية فى الفئة التى يشغلها ـ وفقا للجدول المنصوص عليه بالمادة الاولى من قرار وزير الخزانة رقم ٧٣٩ لسنة ١٩٧٣ ـ حتى أول مـارس سـنة ١٩٧٥ ـ الى الفئـة التاليـة ـ وذلك اعتبـارا من ١٩٧٤/١٢/٣١ ، وكذلك فانه طبقا لأحكام القانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥ منح العاملين حقا حتميا فى الترقية حتى الفئة الثالثة اذا توافرت لهم مدة خدمة كلية معينة وفقا للجداول المرفقة به حقا وجوبيا فى الترقية الى الفئة الثانية اذا توافرت فيهم شروط تتعلق بالمدة الكلية وبالكفاءة وبلوغ أول مربوط تلك الفئة •

وبناء على ذلك يكون المشرع قد قرر بمقتضى القوانين أرقام ٨٣ لسنة ١٩٧٣ و ١٠ لسنة ١٩٧٥ و ١١ لسنة ١٩٧٥ تسوية حالة العاملين الذين تتوافر فيهم شروط معينة أو تتوافر لهم مددا بينية أو مددا كلية محددة وذلك بترقيتهم ترقيات حتمية يستمدون حقهم فيها من القانون مباشرة ، ومن ثم فان القرار الصادر بها لا يعدو أن يكون تطبيقا لحكم

القانون وعليه فان مثل هذا القرار ان صدر مخالفا لحكم أى من القوانين الثلاثة سالفة الذكر تعين سحبه دون التقيد بميعاد اذ هو لاينشىءبذاته للعامل مركزا قانونيا — وانما ينشأ المركز من القانون مباشرة .

واذا كان سحب الترقيات الباطلة التى تمت نتيجة خطأ فى تطبيق أى من القوانين الثلاثة المشار اليها من شأنه ان يؤدى الى اعادة العامل الى الحالة التى كان عليها قبلها — فان ذلك لا يعنى انكار الوضع الفعلى الذى ترتب له خلال الفترة السابقة على السحب والمتمثل فيما يقترن بالترقية من تغير فى عمله وواجباته وزيادة فى مسئولياته وتبعاته ، لذلك فانه اذا كان سحب الترقية يؤدى الى الزام العامل برد ما حصل عليه من فروق مالية نتيجة لها لزوال سببها وهو القرار المسحوب .فانه ينشىء التزاما مقابلا فى ذمة جهة الادارة بتعويض العامل عما قدمه اليها من خدمات وما نهض به من أعباء وتبعات قبل سحب الترقية الباطلة ، وبذلك يتمخض الأمر عن التزامين متقابلين ، احدهما التزام بالرد من جانب الموظف ، والآخر التزام بالتعويض من جانب جهة الادارة ، ومن ثم يتعين نزولا على مقتضيات العدالة اجراء مقاصة بين الالتزامين فلا يرد الموظف الفروق المالية الناتجة عن الترقية مباشرة ، بل يحتفظ بها تعويضا له عما قام به من أعمال فى الوظيفة الأعلى المرقى اليها خلال فترة سريان القرار الباطل بترقيته .

وبناء على ماتقدم واذ يقوم حكم عدم الاسترداد فىهذه الحالة على القيام بالاعمال المترتبة على الترقية الباطلة فان نطاقه يتحدد بالفروق المالية المتمثلة فى علاوة الترقية المساوية لأول مربوط الفئة التى رقى اليها أو علاوة من علاواتها أيهما اكبر والتى يحصل عليها نتيجة للترقية مباشرة ، فلا يمتد هذا الحكم الى الفروق المالية التى يحصل عليها بسبب زيادة مرتبه بالعلاوات الدورية لتخلف علة عدم الاسترداد فى شأنها لكونها لا تقترن بتغير فى مركز العامل وتبعاته ومسئولياته بل يظل عمله كما بدأ بعد الترقية الخطأ على حاله فلا يتغير بمنحه العلاوة الدورية لذلك يتعين الزامه برد الفروق عند حلول أجلها ولا يقابل التزامه بالرد فى هذه الحالة — التزام فى جانب جهة الادارة بتعويضه لان العلاوة الدورية لاتلقى على عاتقه اعباء جديدة لصالحها . وعليه

لايسوغ القول بعدم استرداد الفروق المالية المترتبة على زيادة المرتب بالعلاوات الدورية •

لذلك انتهت الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع الى ما يأتى :

أولا :

عدم تحصن قرارات الترقية الباطلة التى تمت نتيجة خطأ فى تطبيق القوانين أرقام ٨٣ لسنة ١٩٧٣ و ١٠ لسنة ١٩٧٥ و ١١ لسنة ١٩٧٥ •

ثانيا :

عدم جواز استرداد الفروق المالية الناتجة عن تلك الترقيات الباطلة مباشرة والمتمثلة فى علاوة الترقية المساوية لاول مربوط الفئة التى تمت الترقية اليها أو علاوة من علاواتها أيهما أكبر •

ثالثا :

استرداد الفروق المالية المترتبة على زيادة المرتب بالعلاوة الدورية بعد الترقية •

(ملف رقم ٨٦/٣/٤٤٥ — جلسة ١٩٨٠/٣/٥)

تاسعا : قطع التقادم بالمطالبة بالحق فى الترقية :

قاعدة رقم (٢٩٦)

المبـــدأ :

مطالبة الموظف بحقه فى الترقية — ثبوت المطالبة بحقه كل عام من واقع ملف خدمته — لا أساس لتمسك الجهة الادارية بالتقادم وسقوط حقه فيما يطالب به •

ملخص الحكم :

ومن حيث ان الثابت باوراق ملف خدمة المدعى (ص ٢٠٩) ان قسم التسويات بالهيئة المدعى عليها اعد مذكرة بتاريخ ١٥/١١/١٩٧٤ اثبت فيها ان تقارير المدعى السرية عن اعوام ١٩٦١ و ١٩٦٢ و ١٩٦٣ والشكاوى الخاصة عن الاعوام ١٩٦٧ و ١٩٦٨ و ١٩٦٩ و ١٩٧١ — والمقصود بها مطالباته بالترقية ارفقت جميعها بشكواه رقم ٢٠٣٦ بتاريخ ٢٤/١١/١٩٧٣ المعروضة على لجنة شئون العاملين بجلسة ٢٢/٧/١٩٧٤ واذ لم تمار الهيئة العامة المدعى عليها فى صحة ماتضمنته هذه المذكرة وقد تمسك به المدعى لدى محكمة القضاء الادارى وفى طعنه لدى هذه المحكمة بغير ان ترده الهيئة بدليل لديها فانه يتعين الاخذ بما جاء فى تلك المذكرة من قيام المدعى بالمطالبة بحقه كل عام ولايكون قد اكتمل فى شأنه شق من التقادم الذى تمسكت به الجهة الادارية ويكون دفعها بسقوط حق المدعى ولا أساس له من الواقع ويكون الحكم المطعون فيه اذ قضى بهذا السقوط فى شأن التعويض عن الضرر المادى قد اخطأ حكم القانون ويجب الغاؤه ورفض الدفع بتقادم حق المدعى فى المطالبة بالتعويض .

(طعنى رقمى ١٠٠١ لسنة ٢٦ ق ، ٣٢٧ لسنة ٢٧ ق — جلسة ٦/١١/١٩٨٢)

الفرع الثانى

احكام خاصة بالاقليم السورى

قاعدة رقم (٢٩٧)

المبدأ :

المسابقة التى تجرى التعيين فى وظيفة عامة ويفتح بمقتضاها باب الترشيح للكافة — تأخذ حكم التعيين — المسابقة التى يستوجبها القانون للتحقق من صلاحية المرشح للترفيع وتقتصر على موظفى الملاك — تأخذ حكم الترفيع بما يرد عليه من قيود قانونية — وجوب

مراعاة نص المادة ١٧ من قانون الموظفين الأساسى التى تحظر الترفيع لاكثر من درجة ــ السماح لموظفى الملاك بدخول مسابقة يترتب على نجاحهم فيها ترفيعهم الى اكثر من درجة لا يكسبهم حقا فى هذا الترفيع رغم نجاحهم ، لمخالفة ذلك للمادة سالفة الذكر ٠

ملخص الحكم :

تجب التفرقة بين مسابقة تجرى للتعيين فى وظيفــة عامة يفتح بمقتضاها باب الترشيح للكافة من موظفين وغيرهم ، ومسابقةيستوجبها القانون للتحقق من صلاحية المرشح للترفيع وتقتصر على الموظفين فى الملاك الذين يقصر القانون الترفيع فى نطاقهم ، فالأولى تأخــذ حكم التعيين ، بينما تأخذ الثانية حكم الترفيع بما يرد عليه من قيود قانونية٠

وبناء على ما تقدم كان يتعين على مصلحة الجمارك ان تلتزم تلك الأحكام بما تضمنته من حظر الترفيع الى أكثر من درجة فى التــرفيع الى الوظائف التى أعلنت عنها المسابقة موضوع خصوصية هذا النزاع ، ولئن كان هذا الاعلان قد جاوز فيه مدير الجمارك العام حدود سلطته حين أجاز للخفراء من المرتبة الثامنة والدرجة الثالثة الدخــول فيهــا للترشيح لوظائف رؤساء مفارز وهى من المرتبة السابعة والدرجة الثالثة مما قد يترتب عليه الترفيع لاكثر من درجة ، وهذا مخالف لنص المادة ١٧ من قانون الموظفين الأساسى ، فغنى عن القول ان هذا الخطــأ فى تأويل القانون وتطبيقه ليس من شأنه ان يكسب الخفير الذى دخل هذه المسابقة ــ وهو فى المرتبة الثامنة والدرجة الثالثة ، حقا ــ فى تــرفيع هو محظور أصلا ، ومن ثم فان امتناع الجهة الادارية ــ بعد المراجعة فى هذا الشأن قانونا ــ عن اصدار قرار بترفيع المدعيين الى تلك الوظيفة ولو أنهما نجحا فى المسابقة وبرزا فيها ــ يكون مطابقا للقانون ٠

(طعنى رقمى ١١ ، ٤ لسنة ٢ ق ــ جلسة ١٩٦٠/٤/٢٦)

قاعـــدة رقم (٢٩٨)

المبـــــدأ :

نص المادة ٤٩ من المرسوم التشريعى رقم ٨٦ لسنة ١٩٤٧ على ترفيع موظف التعليم الاولى الذى حصل على شهادة أعلى درجة واحدة متى توافرت فيه شروطها ـ عدم تعارضه مع نص المادة ١٧ من قانون الموظفين الاساسى على الترفيع بالقدم ـ أساس ذلك .

ملخص الحكم :

تنص المادة ٤٩ من المرســـوم التشريعى رقم ٨٦ لســـنة ١٩٤٧ المتضمن الملاك الخاص للمعارف على انه « اذا حصـــل موظف التعليم الأولى على شهادة أعلى من الشهادة التى يحملها ونجح فى مســـابقة التعيين الخاصة بحملة تلك الشهادة فانه يصنف فى المرتبة والدرجـــة اللتين تخوله اياهما شهادته الجديدة ، واذا كان قد بلغ المرتبة والدرجة البدائيتين المخصصتين لتلك الشهادة أو تجاوزهما يرفع درجة واحدة » .

وهذه المادة تمنح ميزة لموظف التعليم الأولى اذا حصل على شهادة أعلى من شهادته هى ان يرفع درجة واحدة متى توافرت فيه الشروط التى ذكرتها وهذه الميزة منشؤها هذا النص ولا تتعـــارض مع الحق الناشىء من قانون الموظفين الأساسى رقم ١٣٥ لسنة ١٩٤٥ والتعديلات التى أدخلت عليه سنة ١٩٥٢ اذ تقضى المادة ١٧ من القانون الأخيربأن يكون الترفيع درجة درجة فى المرتبة الواحدة ومن الدرجة الأولى فى المرتبة الأولى الى الدرجة الاخيرة فى المرتبة الاعلى وان يتوقف الترفيع من مرتبة الى مرتبة أعلى على وجود شواغر فى الملاك واعتمـــادات فى الموازنة ، أما الترفيع من درجة الى درجة فى مرتبة واحدة فلا يتوقف على وجود شواغر ، وهذا النص يقرر الاحقية فى الترفيع بالقدم بالشروط التى نص عليها وينبغى عدم الخلط بين الاحقية التى قررتها المادة ٤٩ السالف ذكرها وتلك التى أساسها القدم ، وآية ذلك أن المادة ٤٩ وردت

فى المرسوم التشريعى رقم ٨٦ لسنة ١٩٤٧ بعد العمل بقانون الموظفين الأساسى الصادر سنة ١٩٤٥ ولم تشر اليه من قريب أو بعيد الامـر الذى يدل دلالة واضحة على ان الحق الذى تمنحه تلك المادة يقـوم استقلالا عن الحق الذى ينبثق من القانون الأساسى ولا يتعارض معه .

(طعن رقم ٢ لسنة ٣ ق — جلسة ١٩٦١/٥/٨)

الفرع الثالث

مسائل متنوعة أخرى فى الترقية

أولا : تعيين وكيل الوزارة المساعد وكيلا للوزارة يعتبر ترقية :

قاعـدة رقم (٢٩٩)

المبـدأ :

تعيين وكيل الوزارة المساعد وكيلا للوزارة اعتباره ترقيـة — استحقاقه المربوط المقرر لهذه الوظيفة من أول الشهر التالى لتاريخ صدور القرار الجمهورى بالترقية .

ملخص الفتوى :

انه ولئن كانت المادة ٢٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة تنص على ان « تعيين وكلاء الـوزارات ومن فى درجتهم يكون بقرار جمهورى » . مما يفهم منه ان تقليد وظيفة وكيل وزارة ، يكون بالتعيين فيها ، وانه بهذه المثابة لا يجوز وصفه بالترقية اذا ما كان المعين يشغل قبل تعيينه درجة ادنى . لئن كان الامر كذلك الا ان المادة ٣٨ من القانون ذاته تفيد فى جلاء ان درجة « وكيل وزارة هى من الدرجات التى تجرى الترقية اليها شأنها فى ذلك شأن الدرجة الأولى ، وما يعلوها من درجـات ، اذ تنص هذه المادة على انه « اما الترقيات من الدرجة الثانية الى الدرجة الاولى ، ومن الاولى الى ما يعلوها من درجات فكلها بالاختيار دون تقيد بالاقدمية .. » واذا كانت كل الدرجات التى تعلو الدرجة الاولى من الدرجات التى نصت المادة ٢٠

من القانون المذكور على ان تعيين الموظفين فيها يكون بقرار جمهورى ، فانه يستفاد من ربط حكم هذه المادة بالمادة ٣٧ سالفة الذكر ، ان التعيين فى الوظائف المذكورة لايعد تعيينا مجردا ، الا اذا كان التعيين لاول مرة فاذا كان المعين موظفا فى الخدمة ، وقت التعيين ، فان التعيين فى الحقيقة يعد « ترقية » بالمعنى المقرر لهذه الكلمة الاخيرة ، وبغض النظر عن اللفظ الذى يستعمل فى القرار الصادر فى هذا الشأن ، اذ لا يجوز فى التكييف القانونى الوقوف عند مجرد الالفاظ ، بل العبرة بالمعانى • ومن ثم فان تعيين من يكون فى الخدمة ، فى وظيفة من الوظائف الرئيسية من درجة مدير عام ، فما فوقها يتضمن فى الوقت ذاته ترقية له الى الدرجة المقررة لتلك الوظيفة • والمعول عليه فى ذلك ان تكون هذه الدرجة فى ضمن الدرجات التى عنى قانون نظام موظفى الدولة ببيان قواعد التعيين فيها والترقية اليها • ولا جدال فى ان درجة وكيل وزارة من بين الدرجات المذكورة •

وعلى هدى ما تقدم ، يكون التكييف الصحيح للقرار الجمهورى الصادر فى أول مارس سنة ١٩٦٠ بتعيين السيد الاستاذ .... وكيلا لوزارة الخزانة — انه وان صدر بعبارة تفيد التعيين فى ظاهرها ؛ الا انه ينطوى على ترقية له من درجة وكيل وزارة مساعد الى درجة وكيل وزارة ، ومتى كان الامر كذلك — فانه يستحق المربوط الثابت لدرجة وكيل وزارة من أول الشهر التالى لصدور القرار الجمهورى سالف الذكر ، تطبيقا للمادة ٣٧ من قانون نظام موظفى الدولة التى تنص على ان « كل ترقية تعطى الحق فى علاوة من علاوات الدرجة المرقى اليها الموظف أو بدايتها أو مربوطها الثابت ايهما اكبر وتستحق علاوة الترقية من أول الشهر التالى للترقية » •

والقول باستحقاق السيد الاستاذ .... للمربوط الثابت المقرر لدرجة وكيل وزارة من تاريخ تعيينه فيها باعتباره تاريخ مباشرته العمل ، استنادا الى ان المادة ٢١ من قانون نظام موظفى الدولة تنص على ان « يمنح الموظف عند التعيين أول مربوط الدرجة المقررة للوظيفة أو المربوط الثابت لها • ويستحق الموظف مرتبه من تاريخ تسلمه العمل» — هذا القول مردود بأن المادة ٢١ المذكورة ، انما تتحدث عن موظف

يعين لاول مرة ، على ما هو واضح من سياقها • وبذلك ، فان حكمها لا ينصرف الى من يكون موظفا ، ويكون التعيين بالنسبة اليه منطويا على ترقيـــة •

(فتوى ٦٠٦ فى ١٩٦٠/٧/٢٠)

ثانيا : مدى ترقية عضو البعثة اذا ما رقى زميل له يحمل المؤهلات ذاتها:

قاعـــدة رقم (٣٠٠)

المبـــــدأ :

قرار مجلس الوزراء فى ١٩٤٦/٣/١٢ بشأن اعضاء البعثات من الموظفين ـــ النص على ترقية عضو البعثة اذا ما رقى زميل له يحمل ذات المؤهلات ويتحد معه فى الاقدمية ـــ شـــموله الترقيـــة بالاختيار والترقية بالاقدمية على سواء •

ملخص الفتوى :

ان كتاب مراقبة البعثات بوزارة التربية والتعليم المـــؤرخ فى ١٠ من فبراير سنة ١٩٤٦ الذى وافق عليه مجلس الوزراء بقراره الصادر بجلسته المنعقدة فى ١٢ من مارس سنة ١٩٤٦ ، والذى ينص على أنه اذا رقى زميل لعضو البعثة الموظف حاصل على نفس المؤهلات التى يحملها قبل سفره وله نفس الاقدمية الى درجة أعلا وجب ان يرقى العضو الى درجة تذكارية فى نفس الوقت ـــ هذا القرار يستهدف انصاف اعضـــاء البعثات الموظفين ، وذلك بالتسوية بينهم وبين زملائهم فى التخرج من حملة نفس المؤهل فى صدد الترقية • ولما كانت القواعد المذكورة صدرت قبل نفاذ قانون نظام موظفى الدولة رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ الذى حدد نظام الترقية فجعلها بالأقدمية أصلا وبالاختيار استثناء مع التدرج فى ذلك • ولما كان المتظلم ـــ فى الحالة المعروضة ـــ يستمد حقه فى الترقية الى الدرجة الرابعة من قرار مجلس الوزراء المشار اليه الصادر قبـــل نفاذ قانـــون نظام مـــوظفى الـــدولة ، اذ ان ترقيـــة زميله تمت فى ١٩٥٠/١٢/٢٨ ، فانه من ثم يكون قد اكتسب مركزا قانونيا مستمدا من هذا القرار •

ولما كان نص قرار مجلس الوزراء المشار اليه جاء عاما فى شأن ترقية عضو البعثة اذا رقى زميل له ، دون أن يصرف لفظ الترقية الى الترقية بالاختيار أو بالأقدمية ، فان القاعدة تظل على عمومها فتشمل صور الترقية سواء كانت بالاختيار أو بالأقدمية .

(فتوى ٣٦٧ فى ١٩٥٧/٧/١٤)

ثالثا : اثر ترقية المعار على وضعه الوظيفى فى الجهة المعار اليها :

قاعـــدة رقم (٣٠١)

المبـــــدأ :

لا يترتب على ترقية العامل المعار فى الجهة المعار منها اعتبـــاره مرقى بقوة القانون فى وظائف الجهة المعـــار اليها ـــ تترخص الجهـــة المعار اليها فى اجراء هذه الترقية بمراعاة وجود وظائف خالية بها .

ملخص الفتوى :

ان قرار تعيين العامل المعار فى الجهة المعار اليها هو الذى يحدد مركزه القانونى خلال مدة الاعارة من حيث الدرجة التى يعين عليهـــا والوظيفة التى يشغلها فى الجهة المعار اليها ولا يتأثر هذا المركز القانونى بترقيته فى جهته الأصلية خلال مدة الاعارة ولا يترتب على هذه الترقية اعتباره مرقى بقوة القانون فى الجهة المعار اليها الى وظيفـــة ودرجة معادلتين لوظيفته ودرجته الأصلية المرقى اليها بل يتعين أن يصدر بذلك قرار ادارى تترخص الجهة المعار اليها فى اصداره بما لها من ســـلطة تقديرية اذا كانت هناك وظيفة خالية ، يمكن تعيينه فيها ورأت الجهـــة المعار اليها تعيينه فيها .

(فتوى ١١٤٥ فى ١٩٦٦/١٠/٣١)

رابعا : اسقاط المدد التى تغيبها العامل دون اذن أو عذر مقبول من المدد المشترطة للترقية :

قاعــدة رقم (٣٠٢)

المبـــــدأ :

مدى شمول مدة خدمة العامل مدة انقطاعه عن العمل ومدى جواز ترقيته بناء عليها واحقيته فى العلاوة الدورية خلالها •

ملخص الفتوى :

طبقا لاحكام كل من القانونين رقمى ٥٨ لسنة ١٩٧١ ، ٤٧ لســنة ١٩٧٨ لا يترتب للعامل خلال مدة الانقطاع التى لا تحسب اجازة أى حق من الحقوق المستمدة من الوظيفة سواء كانت ترقية أو علاوة اذ انه لم يؤد عملا فيها ولم يرخص خلالها باجازة من أى نوع مما قرره المشرع وفى القول بغير ذلك مايؤدى الى اهدار الاحكام الخاصة بالاجازات واستحقاق العلاوات وشروط الترقية •

واذا كان كل من القانونين المشار اليهما قد رتب على الانقطاع الذى يجاوز حدا معينا اعتبار خدمة العامل منتهية من تاريخ بدء الانقطاع ، فان هذا الحكم ليس من شأنه وقوع انهاء الخدمة تلقائيا بغير تدخل من الادارة • والا كان مؤدى ذلك ترك أمر بقاء العامل بالخدمة فى يده ان شاء انهائها انقطع عن العمل ، لذلك فانه ان لم يعقب الانقطاع صدور قرار صريح من جهة الادارة بانهاء الخدمة ، ترتبت آثار البعد عن الوظيفة بغير ان تنفصم علاقة الموظف بها نهائيا •

ولما كان العامل المعروضة حالته قد انقطع عن العمــل فى المدة من ١٩٧٦/٧/٣٠ الى ١٩٧٩/٩/٧ دون اذن له بذلك ، فانه لا يجوز اعمالا للقواعد المذكورة حساب تلك المدة ضمن مدة خدمته وفى المدد المشــترطة للترقية الى الفئات أو الدرجات الأعلى ولا يستحق العلاوات الــدورية خلالهــا •

لذلك انتهى رأى الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع الى عدم جواز حساب مدة انقطاع العامل المعروضةحالته دون اذن أو عذر مقبول ضمن مدة خدمته وفى المدد المشترطة لترقيته وعدم جواز منحه العلاوات الدورية التى حل موعد استحقاقها خلالها ٠

(ملف ٥٣٨/٣/٨٦ — جلسة ١٩٨١/١/٢١)

خامسا : بطلان ترقية الموظف فى ظل كادر عام ١٩٣٩ الى وظيفة يشغلها موظف آخر — شروط الترقية — يجب أن تكون الترقية الى وظيفة ذات درجة خالية :

قاعـدة رقم (٣٠٣)

المبـــدأ :

يشترط فى الموظف الذى يرقى ان يشغل فعلا عمل الوظيفة المرقى اليها والا كان قرار ترقيته مخالفا للقانون ويتوفر وجود القرار الادارى بمجرد افصاح الادارة عن ارادتها دون اشتراط شكل معين لذلك ٠

ملخص الفتوى :

لما كان القرار الادارى ان هو الا افصاح الادارة عن ارادتها ولا يشترط فيه أى شكل معين ٠ ولما كان وزير التجارة والصناعة وهو مختص بترقية موظفى وزارته قد أفصح على ارادته فى ترقية أحد الموظفين بالاشارة التى دونها على محضر لجنة شئون الموظفين فى ٢١ من سبتمبر سنة ١٩٤٩ فان هذه الاشارة تعتبر قرارا اداريا بالترقية ولا يهم بعد ذلك ان هذا القرار لم يوضع فى الصيغة المعتادة الا فى ٢٩ من ديسمبر سنة ١٩٤٩ ٠

ولما كان كادر سنة ١٩٣٩ الصادر به منشور وزارة المالية رقم ٤ لسنة ١٩٣٩ ينص فى البند الثانى من باب الترقيات على أنه « لاتكون الترقية الا الى الدرجة التالية مباشرة للدرجة التى يشغلها الموظف على

شرط أن توجد وظيفة خالية من هذه الدرجة وأن يولى فعلا عمل الوظيفة التى يرقى اليها » .

ولما كانت الدرجة الثانية التى رقى اليها أحد الموظفين لوظيفة يشغلها موظف آخر لذلك يكون القرار الصادر فى ٣١ من سبتمبر سنة ١٩٣٩ بترقية الموظف الأول الى هذه الدرجة مخالفا للقانون .

(فتوى ١٨٠ فى ١٩٥٠/٥/٣١)

سادسا : النقل الى درجات القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ وفقا للجدول الثانى المرفق بقرار رئيس الجمهورية رقم ٢٢٦٤ لسنة ١٩٦٤ يعتبر ترقية حتمية :

قاعدة رقم (٣٠٤)

المبدأ :

النقل الى درجات القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ وفقا للجدول الثانى المرفق بقرار رئيس الجمهورية رقم ٢٢٦٤ لسنة ١٩٦٤ — يعتبر ترقية حتمية لجمعه بين تقدم العامل فى التدرج الوظيفى وتقرير اجر الدرجة الأعلى فضلا عن أن موانع النقل طبقا لهذا الجدول هى ذاتها موانع الترقية ولا يستصحب العامل المنقول طبقا لهذا الجدول أقدميته فى الدرجة المنقول منها لايعنى ذلك الجمع بين العلاوة الاضافية وعلاوة أخرى بالنسبة للمنقولين طبقا للجدول الثانى — أساس ذلك أن العلاوة الاضافية فى حالة النقل الى درجة أعلى هى فى حقيقة تكييفهاالقانونى الصحيح بمثابة علاوة ترقية ومن ثم لايجوز منح العامل علاوة ترقية أخرى بجانب العلاوة الاضافية المقررة بالمادة الرابعة من قرار رئيس الجمهورية المشار اليه .

ملخص الحكم :

من حيث ان الواضح من نصوص القرار الجمهورى ٢٢٦٤ لسنة ١٩٦٤ ومذكرته الايضاحية ان المشرع بعد ان وضع فى المادة الثالثة من القرار قاعدتين لنقل العاملين الموجودين فى الخدمة فى أول يولية ١٩٦٤

أولاها خاصة بالنقل الى الدرجة المعادلة ، والثانية خاصة بالنقل الىدرجة أعلى من الدرجة المعادلة مع وصف هاتين الحالتين بأنهـا نقل فتتـاول بالتحديد المرتبات الشهرية التى تصرف للعاملين المنقولين بأى من هاتين القاعدتين فنص فى المادة الرابعة من القرار على وجوب ان يعادل المرتب الشهرى الذى يمنح للعامل مجموع ما استحقه فى ٣٠ يونية ١٩٦٤ من مرتب واعانة غلاء معيشة واعانة اجتماعية، مضافا اليها علاوة من علاوات الدرجة المنقول اليها حتى ولو جاوز المرتب محسوبا على هذا الأسـاس نهاية مربوط هذه الدرجة ، أما اذا كان مرتب ٣٠ يونية ١٩٦٤ مضـافا اليه الاعانة الاجتماعية واعانة الغلاء وعلاوة من علاوات الدرجة المنقول اليها لا يصل الى بداية مربوط الدرجة فان العامل فى هذه الحالة يمنح بداية المربوط ، وواضح من ذلك أن المشرع وهو يعالج النقل سواء الى الدرجة المعادلة أو الى الدرجة الأعلى منها لم ينصرف قصده الى ان يجمع العامل بين العلاوة الاضـافية المذكورة وبين علاوة أخرى من علاوات الدرجة المنقول اليها وانما اكتفى بمنحه العلاوة الاضافية أو أول مربوط الدرجة أيهما .اكبر وانه ولئن كان النقل طبقا للجـدول الثانى المـرافق لقرار رئيس الجمهورية رقم ٢٢٦٤ لسنة ١٩٦٤ يعتبر ترقيـة حتميـة لجمعه بين تقديم العامل فى التدرج الوظيفى وتقرير أجر الدرجة الأعلى فضلا عن ان موانع النقل طبقا لهذا الجدول هى ذاتها موانع الترقيـة ولا يستصحب العامل المنقول طبقا لهذا الجذول أقدميتـه فى الـدرجة المنقول منها بعكس الحال عند نقل العامل طبقا للجدول الأول ، الا أن ذلك لايعنى الجمع بين العلاوة الاضافية وعلاوة أخرى بالنسبة للمنقولين طبقا للجدول الثانى لأن العلاوة الاضافية فى حالة النقل الى درجة أعلى هى فى حقيقة تكييفها القانونى الصـحيح بمثابة علاوة ترقيـة واطلاق المشرع عليها بأنها علاوة اضافية بحكم الأغلب الاعم من الحالات التى ستمنح فيها هذه العلاوة وهى حالات الجدول الأول ، ولا وجه للقـول بأن من مؤدى عدم منح اعامل المنقول طبقا للجدول الثانى علاوة أخرى ان يكون اجر العامل الأسبق فى ترتيب الاقدميـة أقل من أجر العـامل الأحدث الامر الذى لا يستقيم مع القواعد الاساسية فى تنظام العاملين المدنيين بالدولة حسبما ذهب الحكم المطعون فيه ذلك لانه من المسلم ان هذه الترقية الحتمية يتعين التقيد فى شأنها بحدود التنظيم الخاص الذى أورده المشرع لها ولا يجوز الخروج عليه .

ومن حيث ان الثابت من الأوراق ان مــرتب المــدعى وصــل فى ١٩٦٤/٦/٣٠ الى ١٦٫٧١٨ ج ونقل الى الدرجة الثامنة طبقا للجدول الثانى المرفق بقرار رئيس الجمهورية رقم ٢٢٦٤ لسنة ١٩٦٤ ، ومنح علاوةاضافية بواقع ١ جنيهشهريا فصار راتبه ١٧٫٧١٨ج فمنثم لايجوز ان يمنح فى ١٩٦٤/٧/١ علاوة أخرى من علاوات الدرجة التى نقل اليها واذ ذهب الحكم المطعون فيه غير هذا المــذهب فانه يكون قد أخطأ فى تطبيق القانون وتأويله وتعين الغاؤه والقضاء برفض الدعوى مع الزام المدعى المصروفات •

(طعن رقم ٦٨٦ لسنة ٢١ ق — جلسة ١٩٧٨/٣/٢٦)

سابعا : بطلان القرار بتخطى العامل لسبب ثبت عدم صحته :

قاعــدة رقم (٣٠٥)

المبــــدأ :

تخطى العامل لأسباب لا ترجع لكفايته — بطلان القرار اذا ثبت عدم صحة هذه الأسباب •

ملخص الحكم :

وانه ولئن كانت الترقية المطعون فيها — وهى ترقية الى الدرجة الأولى — تتم بالاختيار للكفاية وأنها بهذه المثابة متروكة لتقدير جهــة الادارة تترخص فيها بما تراه محققا للصالح العام الا أن جهة الادارة اذ لم تمار فى كفاية المدعى أو تقدم ما يدل أو يشير الى ان المطعون فى ترقيتهم يفوقونه كفاية وانما أفصحت عن السبب الحقيقى لاغفال ترقيته فى الحركة المطعون فيها ومفاده ان المدعى كان وقت اجرائها معينا بمكافأة شاملة فى حين ان المطعون فى ترقيتهم كانوا معينين على درجات فانه وقد ثبت فساد هذا السبب فان القرار المطعون فيه يكون قد بنى على غير سند سليم من القانون حريا بالالغاء فيما تضمنه من تخطى المدعى فى الترقية الى الدرجة الأولى •

(طعن رقم ٢٠٨ لسنة ١٦ ق — جلسة ١٩٧٤/٦/٣٠)

تـــــركة

أولا : تركة شاغرة

ثانيا : القانون الواجب التطبيق على تركة أجنبى مسلم الديانة

ثالثا : أحقية ورثة العامل فى طلب اجراء التسوية المستحقة لمورثهم

تـــــركة

أولا : تركة شاغرة :

قاعـــدة رقم (٣٠٦)

المبـــــدأ :

التركة الشاغرة هى التى يتركها المتوفون من غير وارث ــ وجود وارث ظاهر ينفى عن التركة وصف الشغار ــ الاجراءات نوعان ــ شكلية وموضوعية ــ الاجراءات الموضوعية وحدها هى التى يترتب عليهـا تغيير فى المراكز القانونية .

ملخص الفتوى :

أن المادة الأولى من القانون ٧١ لسنة ١٩٦٢ بشأن التركـات الشاغرة قد نصت على أن « تؤول الى الدولة ملكية التركات الشاغرة الكائنة بجمهورية مصر العربية والتى يتركها المتوفون من غير وارث ».

ومن حيث أنه طبقا للنص السابق فان التركة الشاغرة هى التى يتركها المتوفون من غير وارث ، فاذا تبين أن للتركة وارث ظاهر فانه ينتفى عنها وصف الشغار وبالتالى فلا ينطبق عليها القانون المذكور ، فلا تؤول الى الدولة ، بل الى ورثتها بما فرض الله لهم من الفريضة .

ولا يغير من ذلك أن يقوم مندوب الشياخة ، بالابلاغ عن هذه التركة بأنها شاغرة لأن هذا الاجراء ليس من شأنه أن يغير الطبيعة القانونية للتركة ، خاصة وقد ظهر أن بلاغه قد بنى على معلـومات خاطئة .

ومن المقرر أن الاجراءات نوعان ، اجراءات شكلية واجراءات موضوعية واجراءات الشكل لا ترتب تغييرا فى المـراكز القانـونية بعكس الاجراءات الموضوعية ــ كالاجراءات القاطعة لمدد السـقوط فقد تؤثر فيها ــ ومن الواضح أن البلاغ المقدم من السيد منـدوب الشياخة هو من نوع الاجراءات الشكلية التى لا تؤثر فى الأوضـاع

القانونية ولذلك فلا يعتد به ويعتد بالأوراق والوقائع الثابتة التي تقدم بها الورثة في هذا الموضوع ٠

من أجل ذلك وافقت الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع على عدم جواز أيلولة قطعة الأرض محل البحث الى بيت المال وضرورة الافراج عنها لصالح الورثة الظاهرين للتركة ٠

(ملف رقم ٧/١/٩٥ ـ جلسة ١٩٧٨/٦/٢٨)

قاعـــدة رقم (٣٠٧)

المبـــــدأ :

أيلولة التركة أو ما بقى منها الى الخزانة العامة عند عدم وجود ورثة للمتوفى ـ أثر ذلك ـ أن عناصر التركة تصبح مالا مملوكا للدولة وتخضع عند انتفاع الجهات العامة بها للاجراءات والقواعد المنظمـة لهذا الانتفاع الذى يتم بطريق التخصيص وبغير مقابل ـ اسـتيلاء وزير المعارف على عقار آل الى الدولة من تركة شاغرة وتخصيصـه لانتفاع هيئة الكتاب ـ عدم التزام الهيئة باداء مقابل الانتفاع به ٠

ملخص الفتوى :

أن القانون رقم ٧٧ لسنة ١٩٤٣ بشأن المواريث الذى صدر قرار الاستيلاء رقم ٨٥٥٩ لسنة ١٩٤٩ فى ظله يقضى فى المادة ٤ بأيلـولة التركة أو ما بقى منها الى الخزانة العامة عند عدم وجود ورثة للمتوفى ومن ثم فان عناصر التركة فى تلك الحالة تصبح مالا مملوكا للـدولة وبالتالى تخضع عند انتفاع الجهات العامة بها للاجراءات والقـواعد المنظمة لهذا الانتفاع الذى يتم بطريق التخصيص وبغير مقابل واذ أسفر قرار وزير المعارف العمومية رقم ٨٥٥٩ لسنة ١٩٤٩ عن تخصيص العقار فى الحالة الماثلة لانتفاع هيئة الكتاب فان تلك الهيئة لا تلتـزم باداء مقابل لانتفاعها به ، واذا كان هذا القرار قد صدر فى ظل أحكام القانون رقم ٧٦ لسنة ١٩٤٧ بتخويل وزير المعارف سلطة الاستيلاء على العقارات اللازمة للوزارة ومعاهد التعليم والذى أجاز له اصدار

قرارات بذلك على أن يتبع فى شأن تعويض ملاك تلك العقارات أحكام القانون رقم ٩٥ لسنة ١٩٤٥ الخاص بشئون التموين الذى رسم فى المادة ٤٤ اجراءات تقدير التعويض المستحق للملاك عن الاستيلاء على العقارات فأوجب اتباع طريق الاتفاق الودى مع أصحاب الشأن فاذا تعذر ذلك ندر التعويض عن الاستيلاء على أساس ربح المال المستثمر فى العقار وفقا للجارى بالسوق مضافا اليه الاستهلاك العادى للمبانى والمنشآت ، فان تلك الأحكام لا تجد مجالا لاعمالها فى الحالة الماثلة لتعلق قرار الاستيلاء بعقار مملوك للدولة كما وأنه لا وجه للحجاج فى الحالة الماثلة بأحكام القانون رقم ٧١ لسنة ١٩٦٢ بشأن التركات الشاغرة وماقضى به من اشراف الادارة العامة لبيت المال على العقارات التى تتضمنها تلك التركات لأن العقار فى الحالة الماثلة خرج من نطاق العقارات المتخلفة عن التركات الشاغرة وبالتالى من مجال تطبيق أحكام هذا القانون نتيجة لاعمال قرار الاستيلاء سالف الذكر وتخصيصه للنفع العام وتحوله بسبب ذلك الى مال عام •

لذلك انتهت الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع الى رفض طلب بنك ناصر الزام هيئة الكتاب بأن تؤدى له مقابلا لانتفاعها بالعقار فى الحالة المعروضة •

(ملف رقم ٨٠١/٢/٣٢ — جلسة ١٩٨٢/٦/٢)

قاعدة رقم (٣٠٨)

المبدأ :

أيصاء أحد الرعايا اليونانيين قبل وفاته بأمواله الى الحكومة اليونانية — القانون الشخصى للمتوفى هو الذى يحكم أيلولة أمواله بعد وفاته — أساس ذلك من المادة ١٧ من القانون المدنى المصرى — القانون اليونانى الواجب التطبيق فى هذه الحالة يوجب الرجوع أولا الى ماأعلنه المتوفى قبل الوفاة بشأن تحديد الاشخاص الذين يرثونه ومقدار نصيب كل منهم — الحكومة اليونانية وارثة فى الحالة المعروضة بحكم الوصية — ليس فى أيصاء اليونانى بامواله لدولته ما يخالف النظام العام فى مصر كما أن الجهة الموصى لها غير محرمة فى شريعته وفى

الشريعة الاسلامية — نتيجة ذلك — أن التركة فى الحالة المعروفة لا تعتبر تركة شاغرة فى حكم القانون رقم ٧١ لسنة ١٩٦٢ ٠

ملخص الفتوى :

أنه يبين مما تقدم أن بيت المال يدعى أن تركة السيد / ٠٠٠٠ قد أصبحت بوفاة زوجته فى ١٩٦٧/٨/٢٣ بدون وارث ظاهروبالتالى تسرى على الأموال الكائنة فى مصر أحكام القانون رقم ٧١ لسنة ١٩٦٢ بشأن التركات الشاغرة ولا يعمل فى هذا الشأن بالوصية الصادرة للدولة اليونانية بينما ترى الحكومة اليونانية صحة الوصية واحقيتها لهذه التركة ومن ثم استصدرت أمرا من المحكمة فى ١٩٦٨/٦/١٠ بتعيين مدير مؤقت لهذه التركة بناء على طلبها ٠

ولما كانت المادة ١٧ من القانون المدنى المصرى تنص على أن « يسرى على الميراث والوصية وسائر التصرفات المضافة الى مابعد الموت قانون المورث أو الموصى ٠٠٠» وتنص المادة الأولى من القانون رقم ٧١ لسنة ١٩٦٢ بشأن التركات الشاغرة التى تتخلف عن المتوفين من غير وارث على أن « تؤول الى الدولة ملكية التركات الشاغرة الكائنة بالجمهورية العربية المتحدة والتى يخلفها المتوفون من غير وارث ايا كانت جنسيتهم وذلك من تاريخ وفاتهم وتعد الادارة العامة لبيت المال بوزارة الخزانة قوائم عن العقارات التى تتضمنها هذه التركات وتشهر دون رسم » ٠

وأن السيد / ٠٠٠٠ كان يونانى الجنسية عند اصدار وصيته فى ١٩٤٤/٥/٣٠ وظل كذلك لحين وفاته فى ١٩٦٠/١٢/١ ومن ثم فان أيلولة أمواله الى خلفائه بالوصية أو الميراث يحكمها القانون الشخصى وهو قانون الدولة التى ينتمى اليها بجنسيته وذلك طبقا لحكم المادة ١٧ من القانون المدنى المصرى ٠

وأن تحديد من يؤول اليهم أموال المتوفى طبقا لأحكام القانون المصرى والقوانين الاجنبية يتم باحدى طريقتين ، أما بارادة المتوفى

كما فى الوصية ويكون المستفيد فى هذه الحالة من الورثة الجعليين أو الايصائيين الذين يتحددون بطريق الوصية ، واما بارادة المشرع كما فى التركات فى الشريعة الاسلامية ويكون المستفيد فى هذه الحالة من الورثة الشرعيين أو القانونيين ، وقد اتبع القانون اليونانى ذات السبيل فأوجب أولا الرجوع الى ما اعلنه المتوفى قبل الوفاة بشأن تحديد الأشخاص الذين يرثونه ومقدار نصيب كل منهم ، فاذا لم توجد ارادة معلنة قبل الوفاة وزعت أمواله على الورثة الذين حددهم القانون المدنى ومن بين طبقات الورثة الشرعيين الدولة اليونانية التى جعلها القانون المذكور فى الطبقة السادسة ونصت المادة ١٨٢٤ منه على أنه : « اذا كان عند فتح باب الوراثة ليس هناك أقارب يستحقون للارث طبقا للقانون ولا زوج المتوفى ترث الدولة أموال المتوفى جميعها وتعتبر وارثه له دون وصية » .

ولما كان الثابت من الارادة المعلنة من السيد / .... فى ١٩٤٤/٥/٢٠ أنه ترك للدولة اليونانية حق رقبة ثروته المنقولة والعقارية الموجودة بمصر طالما كانت زوجته على قيد الحياة ، وبعد وفاتها تصبح الدولة اليونانية مالكة مطلقة لها ، فان مفاد ذلك أن الدولة اليونانية فى استخلافها للمورث انما كانت طبقا للقانون اليونانى وارثا له بطريق الوصية ، وانتقلت بارادته المعلنة من الطبقة السادسة الى الطبقة الأولى بين الورثة الشرعيين فحجبتهم عن الميراث القانونى بدون وصية وآلت اليها التركة كاملة طبقا للقانون الواجب التطبيق .

وأن مناط تطبيق أحكام القانون رقم ٧١ لسنة ١٩٦٢ بشأن التركات الشاغرة ، أن تكون التركة قد تخلفت عن شخص مصرى أو اجنبى لا وارث له طبقا للقانون الواجب التطبيق سواء كان هو الشريعة الاسلامية وقوانين الميراث الوطنية أو القانون الشخصى بالنسبة للأجانب باعتباره القانون الذى حددته قواعد الاسناد فى القانون الوطنى ، وعلى ذلك فانه لما كانت الدولة اليونانية هى الوارث الايصائى لتركة السيد / .... وانها تطالب بها وقد استصدرت أمرا من المحكمة المختصة بتعيين مدير مؤقت لها ، فان هذه التركة لا تكون شاغرة ولا تسرى بشأنها أحكام القانون رقم ٧١ لسنة ١٩٦٢ .

كما أن تعيين السيد / ٠٠٠٠ للدولة اليونانية كوارث ايصائى لجميع تركته ليس فيه مايخالف النظام العام المصرى ، خاصة أن الدولة اليونانية ليس بينها وبين مصر عداء أو حرب ولا يوجد فى الأوراق مايدل على أنها تخصص مثل هذه التركات لشئون منافية لمقاصد التشريع المصرى أو التشريع الاسلامى كما أن من المقرر قانونا انه اذا كان الموصى غير مسلم فيشترط أن تكون الجهة الموصى لها غير محرمة فى شريعته وفى الشريعة الاسلامية (المادة ٣/٢ من القانون رقم ٧١ لسنة ١٩٤٦) وعلى هذا تصح وصية غير المسلم لما هو قربة فى نظر شريعته وفى الاسلام معا أو لما هو قربة فى نظر الاسلام فقط أو فى نظر شريعته فقط ، ولما كانت الوصية للدولة اليونانية باعتبارها وارثة للتركة لا يخالف القانون اليونانى كما ليس من شأنه الاخلال بالنظام العام المصرى لعدم كونه بمعصية أو لمساعدة عدو للبلاد أو المسلمين عامة فمن ثم تصح الوصية ولاتعتبر التركة شاغرة ٠

من أجل ذلك انتهى رأى الجمعية العمومية الى صحة الوصية للدولة اليونانية فى الحالة المعروضة ولا محل لتطبيق أحكام القانون رقم ٧١ لسنة ١٩٦٢ بشأن التركات الشاغرة على تركة السيد / ٠٠٠٠

(ملف رقم ٥/١/٩٥ — جلسة ١٩٧٠/٩/٢٣)

قاعدة رقم (٣٠٩)

المبدأ :

العقارات التى تتخلف عن متوفين بغير وارث — ادارة وبيع هذه العقارات تتولاها وزارة الاسكان — ادارة بيت المال تقوم بتصفية التركة وايداع صافى ثمنها بالخزانة العامة ٠

ملخص الفتوى :

ان المادة (١) من القانون رقم ٧١ لسنة ١٩٦٢ بشأن التركات الشاغرة التى تتخلف عن متوفين من غير وارث معدلا بالقانون رقم ٣١ لسنة ١٩٧١ تنص على ان « تؤول الى الدولة ملكية التركات الشاغرة

الكائنة بالجمهورية العربية المتحدة والتى يخلفها المتوفون من غير وارث أيا كانت جنسيتهم وذلك من تاريخ وفــاتهم وتعد الادارة العــامة لبيت المال بوزارة الخزانة قوائم عن العقارات التى تتضــمنها هذه التــركات وتشهر بدون رسم » وتنص المادة (٢) على ان « ينقضى كل حق يتعلق بالتركة ولو كان ســببه الميراث بمضى ١٥ ســنة تبدأ من تــاريخ النشر المنصوص عليه فى المادة الرابعة من هذا القانون ، ما لم يتخلل هذه المدة سبب من أسباب وقف التقادم أو انقطاعه » •• وتنص المادة (٨) على ان « تسلم الاراضى الزراعية للادارة العــامة للأملاك وطــرح النهر اما العقارات المبنية والأراضى الفضاء المخصصة للبناء فتسلم لوزارة الاسكان والمرافق العامة لادارتها لحساب التركة حتى تتم تصفيتها أو يتقرر تسليمها لصاحب الحق فيها » •• وتنص المادة (٩) على أن « تصفى كافة عناصر التركة على وجه السرعة ويودع صافى ثمنها بالخزانة العامة لحساب التركة حتى يتقرر حق ذوى الشأن فيها أو تنتهى المدة المنصوص عليهــا بالمادة الثانية • ويجوز بالنسبة الى العناصر التى يقوم بشأنها نزاع جدى أرجاء تصفيتها الى ان يتم الفصل نهائيا فى هذا النزاع » •

ومن حيث انه يبين من هذه النصوص انه ولئن كان المشرع قد اناط بالادارة العامة لبيت المال مهمة حصر التركات الشاغرة ، وأوجب عليهــا تصفية هذه التركات على وجه السرعة وايداع صافى ثمنها خزانة الــدولة حتى تثبت ملكيتها للدولة أو تؤدى لاصحاب الحق فيها ، الا انه راعى ان هذه التصفية قد تقتضى بعض الوقت يتعين خلاله ادارة هذه الامــوال ، ومن ثم عهد بهذه الادارة الى الجهات المختصة بها ، فأناط بالادارة العامة للأملاك وطرح النهر ادارة الأراضى الزراعية كما أناط بوزارة الاســكان ادارة العقارات المبنية والأراضى الفضــاء المعدة للبناء وذلك الى ان تتم تصفيتها أو تسلم لأصحابها ، وقد صدر قرار رئيس الجمهورية رقم ٤٤١٥ لسنة ١٩٦٥ مــؤكدا هذا المعنى فنص على ان « تتولى وزارة الاســكان والمرافق •• (١) القيام بالاجراءات الخاصة بأملاك الحكومة الأميريــة والمستردة والتركات الشاغرة من بيع أو نقل للملكية أو تأجير أو اتخــاذ اجراءات الدعاوى والحجز الادارى والعقارى وفقا للقوانين والقرارات الصادرة فى هذا الشأن » ، ومن ثم فان ادارة وزارة الاسكان للعقــارات المبنية والأراضى المعدة للبناء التى تدخل فى عناصر التركات الشاغرة لاتكون

الا فى الفترة السابقة على تصفية هذه التركات أو تسليمها لأصحاب الحق فيها ، اما تصفية هذه التركات فمنوطة وفقا لأحكام القانون رقم ٧١ لسنة ١٩٦٢ المشار اليه بالادارة العامة لبيت المال .

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية الى ان ادارة وبيع العقارات التى تخلفت عن متوفين بغير وارث تتولاها وزارة الاسكان وتقوم ادارة بيت المال بتصفية التركة وايداع صافى ثمنها بالخزانة العامة .

(ملف رقم ٧٠/٢/٧ — جلسة ١٩٧٢/٥/١٧)

ثانيا : القانون الواجب التطبيق على تركة أجنبى مسلم الديانة :

قاعــدة رقم (٣١٠)

المبـــدأ :

يستبعد القانون الأجنبى الواجب التطبيق لمخالفته للنظام العــام بالنسبة الى تحديد ورثة المتوفى الأجنبى المسلم ويجب الرجوع الى أحكام الشريعة الاسلامية فى هذا الشأن .

ملخص الفتوى :

بحث قسم الرأى مجتمعا بجلسته المنعقدة فى ١٤ من أكتوبر سـنة ١٩٥١ موضوع تركة أجنبى مسلم الديانة . واتضح ان مدعى الوراثـة مسيحيون والتركة موجودة فى مصر .

ولما كان المتوفى المذكور قد توفى فى ظل القانون المدنى القديم فيتعين بحث الموضوع على ضوء أحكام هذا القانون وان كانت هذه الأحكام لا تختلف عن أحكام القانون الجديد فى هذا الصدد .

وقد كانت المادة ٧٧ من القانون المدنى المختلط تنص على أن يكون الحكم فى المواريث على حسب المقرر فى قوانين الدولة التابع لها المتوفى .

وعلى ذلك يكون القانون الواجب التطبيق على تركة هذا الأجنبى هو قانون جنسيته وهو القانون السويسرى ، وهذا القانون هو الذى يحكم انتقال الملكية ويحدد أسباب الارث وشروطه وموانعه •

الا أن القاعدة فى القانون الدولى الخاص ان القاضى يمتنع عليه تطبيق القانون الأجنبى اذا كان مخالفا للنظام العام فى بلده • وهى قاعدة مسلم بها قننها القانون المدنى الجديد بنصه فى المادة ٢٨ على انه لايجوز تطبيق احكام قانون اجنبى عينته قواعد الاسناد اذا كانت هذه الأحكام مخالفة للنظام العام أو الآداب فى مصر •

وأساس فكرة النظام العام فى مصر وعلى الأخص فى مسائل الأحوال الشخصية ومنها الميراث التقيد بالقواعد الأساسية فى الشريعة الاسلامية وهى الشريعة السائدة فى مصر والتى نص الدستور على اعتبارها الدين الرسمى للدولة •

وأساس فكرة النظام العام غير واضحة ولا محددة ولامكان تطبيقها يجب بحث كل حالة على حدتها •

وفى الحالة المعروضة تقضى أحكام الشريعة الاسلامية بأن غير المسلم لا يرث المسلم وهى قاعدة مصدرها السنة ومسلمة من الفقهاء ومن تم يجب اعتبارها من القواعد الأساسية فى نظام المواريث فى الاسلام وبالتالى من القواعد المتعلقة بالنظام العام •

ولما كان المتوفى المذكور مسلما مقيما فى بلاد شريعتها الرسمية الاسلام فان هذا المسلم يجب ان يطبق بالنسبة الى أحواله الشخصية من زواج وطلاق وميراث وغيرها الأحكام الأساسية فى الشريعة الاسلامية ، فلو ان هذا الشخص كان متزوجا وطلق زوجته لما ترددت المحاكم المصرية فى الاعتراف بهذا الطلاق رغم مخالفته لأحكام قانون جنسية الزوج الواجب التطبيق فى هذه الحالة ، وما ذلك الا عن طريق استبعاد هذا القانون لمخالفته للنظام العام فى مصر •

وكذلك الحال فيما لو تزوجت سيدة مسلمة أجنبية الجنسية برجل

أجنبى مسيحى ، فان المحـــاكم المصرية ــ ولاشـــك ــ لا تعتـــرف بهذا الزواج مع ان القانون الأجنبى الواجب التطبيق يعترف به •

ولا محل لتغير الحل بالنسبة لوراثة غير المســلم للمســلم ، عنه بالنسبة لطلاق الأجنبى المسلم أو زواج الأجنبية المسلمة بغير مسلم •

لذلك انتهى رأى القسم الى عدم جواز تطبيق القانون الأجنبى على ارث هذا الأجنبى لمخالفته للنظام العام فى مصر •

وأنه طبقا لأحكام الشريعة الاسلامية الواجبـــة التطبيق فى هذه الحالة يمنع غير المسلمين من ارث هذا المتوفى المسلم ومن ثم يكون قد توفى بغير وارث فتؤول تركته الى بيت المال •

(فتوى ٥٩٢ فى ١٩٥١/١١/١٠)

ثالثا : احقية ورثة العامل فى طلب اجراء التسوية المستحقة لمورثهم :

قاعـــدة رقم (٣١١)

المبـــــدأ :

احقية ورثة العامل فى تسوية حالة مورثهم طبقا لأحكام القوانين واللوائح مادامت قد توافرت فى حقه قبل وفاته الشروط المتطلبة قانونا لتسوية حالته ــ أساس ذلك ان العامل يستمد حقه فى تسوية حالته من القوانين واللوائح مباشرة ودون توقف على تقدير الجهة الأدارية أو على طلب من العامل أو الحصول على موافقته •

ملخص الفتوى :

بتاريخ ١٢ من فبراير سنة ١٩٦٤ صدر قرار رئيس الجمهورية رقم ٦٠٧ لسنة ١٩٦٤ بتعديل بعض أحكام كادر العمال وقضى بتسوية حالة المبخرين على الدرجة ٣٠٠/٥٠٠ ببداية ٢٤٠ مليما اعتبـــارا من تاريخ

شغل كل منهم لحرفته ، ثم صدر القرار الجمهورى رقم ١٧٣٦ لسنة ١٩٦٧ وقضى فى مادته الاولى بأن يستبدل بنص المادة الأولى من القرار الجمهورى رقم ٦٠٧ لسنة ١٩٦٤ المشار اليه النص الآتى : « تدمج الوظائف التى تتضمن واجباتها ومسئولياتها القيام بملاحظة أو تنفيذ أعمال فنية صحية فى المجالات الوقائية أو العلاجية تحت وظيفة واحدة بأسم ملاحظ صحى فى الدرجة ٣٠٠/٥٠٠ مليم ببداية ٢٤٠ مليما المعادلة للدرجة التاسعة طبقا للقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ ، ونصت المادة الثانية من هذا القرار على أن تعتبر آقدمياتهم فيها طبقا لما ورد بالقرار الجمهورى رقم ٦٠٧ لسنة ١٩٦٤ مع مراعاة ترتيب أقدميتهم فيما بينهم وفقا لتاريخ شغلهم لوظائفهم الأصلية السابقة على نقلهم لهذه الدرجة مع عدم صرف فروق عن الماضى •

ومن حيث ان من القواعد العامة المسلمة ان العامل يستمد حقه فى تسوية حالته من القوانين واللوائح ولا يعدو القرار الصادر فى هذا الشأن ان يكون كاشفا للمركز القانونى الذى يستمده صاحب الشأن من القانون مباشرة ودون توقف على تقدير الجهة الادارية أو على طلب من العامل أو الحصول على موافقته •

ومن حيث ان المرحوم ٠٠٠٠ ٠٠٠٠ قد توافرت فى حقه شروط التسوية طبقا لأحكام القرار الجمهورى رقم ١٧٣٦ لسنة ١٩٦٧ حال حياته وقبل ان يتوفى بتاريخ ٥ يناير سنة ١٩٦٩ ، ومن ثم فانه اعتبارا من تاريخ نفاذ هذا القرار فى ٢١ سبتمبر سنة ١٩٦٧ يصبح مستحقا للدرجة ٢٠٠/٥٠٠ المعادلة للدرجة التاسعة اعتبارا من ٢٦ نوفمبر سنة ١٩٤٩ تاريخ شغله لوظيفة مبخر واعتدادا بهذه الاقدمية يكون قد قضى فى الدرجة التاسعة أكثر من خمسة عشر عاما الأمر الذى يتعين معه منحه أول مربوط الدرجة الأعلى أو علاوة من علاواتها أيهما اكبر طبقا للمادة ٢٢ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ والتى سرى حكمها فى حق عمال اليومية اعتبارا من أول يونية سنة ١٩٦٦ تنفيذا لاحكام القانون رقم ٣٦ لسنة ١٩٦٨ •

ومن حيث أنه يبين مما تقدم أن السيد / ٠٠٠٠ قد توافرت فى حقه — قبل وفاته — الشروط المتطلبة قانونا لتسوية حالته وفقا للقرار

الجمهورى رقم ١٧٣٦ لسنة ١٩٦٧ وتقرير أحقيته فى الافادة من المادة ٢٢ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ المشار اليه ، ومن ثم فان الطلب المقدم من ورثته فى هذا الشأن يعتبر مطابقا لحكم القانون ويتعين اجابته فى الحدود المشار اليها •

من أجل ذلك انتهى رأى الجمعيــة العموميــة الى أحقيــة ورثة المرحوم •••• •••• فى تسوية حالة مورثهم طبقا لأحكام قرار رئيس الجمهورية رقم ١٧٣٦ لسنة ١٩٦٧ وكذلك فى الافادة من المادة ٢٢ القانون ٤٦ لسنة ١٩٦٧ بنظام العاملين المدنيين بالدولة •

(ملف رقم ٣٢٤/٢/٨٦ — جلسة ١٩٧٤/١٠/٩)



تســليم المجرمين

تسليم المجرمين

قاعـدة رقم (٣١٢)

المبـــدأ :

القبض المؤقت على المجرمين الاجانب المطلوب تسليمهم ــ اختلافه عن اجراء القبض الجنائى الوارد بقانون الاجراءات الجنائية ــ القبض المؤقت تحكمه أصلا القواعد الواردة فى المعاهدات التى ترتبط بها مصر ــ فيما عدا ذلك تطبق قواعد العرف الدولى ــ تنظيم اجراءات التسليم فى تعليمات الحقانيــة المبلغــة للنيابات بالمنشــور الجنائى رقم ٨ فى ١٩٠١/٣/٢ .

ملخص الفتوى :

ان التسليم ــ وهو تخلى الدولة عن مجرم هارب فى أرضها الى الدولة الاجدر بحسب قواعد الاختصاص الدولى بالنظر فى جريمتــه ومحاكمته أو بتنفيــذ الحكم عليه ــ انما يعتبــر بهذه المثابــة الجزاء الضرورى لقواعد الاختصاص الدولى ، ومن ثم فهو بالنسبة الى الدولة المطلوب اليها التسليم عمل من أعمال السيادة ، كما أنه عمل من أعمال التعاون الدولى على مكافحة الجريمة والضرب على أيدى المجرمين .

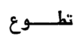
ويترتب على اعتبار التسليم عملا من أعمال الســيادة ان تكون السلطة التنفيذية فى الدولة المطلوب اليها التسليم هى المختصة أصــلا باتخاذ اجراءاته ، واذا تدخلت السلطات القضائية فى هذه الاجراءات ، فان ذلك لا يعدو ان يكون مساهمة من جانبها فى اجراء ادارى ــ على سبيل الاحتياط ودون ان يضفى هذا التدخل على الاجراء أية صــفة قضائية . وعلى ذلك فان القبض المؤقت تمهيدا للتسليم لا تحكمه القواعد المنظمة للقبض العادى الذى تشرف عليه السلطات القضائية .

وتسليم المجرمين يتم اما وفقا لقواعد العرف الدولى ، أو طبقــا لاحكام معاهدة تبرمها دولتان أو أكثر ، أو وفقا لاحكام قانون داخلى ينظم اجراءاته وشروطه .

ولما كان التشريع فى مصر قد خلا من قانون منظم لاجراءات تسليم المجرمين ، كما ان المعاهدات التى تلتزم بها مصر فى هذا الصدد تنحصر فى الوفاق المصرى السودانى الذى أبرم بين الحكومتين المصرية والسودانية فى ١٢ من مايو سنة ١٩٠٢ وفى اتفاقية تسليم المجرمين بين دول الجامعة والتى صدر بها القانون رقم ٨٣ لسنة ١٩٥٤ ، لذلك فان تسليم المجرمين فى مصر — فى غير هذه الحالات — يخضع للعرف السائد بين الدول فى هذا الخصوص ، وقد نظمت تعليمات وزارة الحقانية بشأن ضبط المتهمين اداريا وتسليمهم الى الحكومات التى طلبتهم ، والمبلغة الى النيابات بالمنشور الجنائى رقم ٨ المؤرخ ٢ من مارس سنة ١٩٠١ ، موضوع تسليم المجرمين الاجانب بما لا يتعارض مع قواعد العرف الدولى فى هذا الصدد .

وقد نصت الفقرة السادسة من المادة الثانية من هذا المنشور على انه « يمكن ضبط الشخص المطلوب تسليمه ضبطا مؤقتا بناء على اخطار يرد عن صدور حكم يسبقه أو عن صدور حكم عليه فى الاحوال المنصوص عنها اعلاه ولو كان الاخطار تلغرافيا ، وعند وصول الاوراق الخاصة بطلب التسليم يصير فحصها بالطرق الاعتيادية ، فاذا لم ترد الاوراق فى مدة شهر يفرج عن الشخص » . كما نصت المادة الخامسة على انه « عند ضبط الشخص المطلوب تسليمه يستجوب حالا عن التهمة الموجهة اليه وعن الاجراءات التى اتخذت ضده ، فاذا ظهر ان جميع الشروط اللازمة لتسليمه لم تتوفر يصير الافراج عنه ، ويلزم احتياطيا ان يكون الاستجواب فى حضور احد حضرات اعضاء النيابة الذى عليه ان يحرر محضرا به » . ويبين من ذلك ان النص الأول خاص بالقبض المؤقت الذى يسبق التسليم ، ويمهد له ، أما النص الثانى فانه ينظم اجراءات القبض التالى لتقديم طلب التسليم ، وفى هذه المرحلة تتدخل النيابة العامة بوصفها عضوا فى الجهاز التنفيذى ودون أن يغير تدخلها من صفة القبض باعتباره مجرد اجراء ادارى . وهذه الاحكام التى تضمنها المنشور سالف الذكر تختلف عن القواعد التى تضمنها قانون الاجراءات الجنائية فى شأن تنظيم القبض العادى والتى لا تلائم طبيعة القبض تمهيدا لتسليم المجرمين .

(فتوى ٥٨٧ فى ١٩٥٧/١٠/٢٤)


تطـــــوع

تطـــــوع

قاعـــدة رقم (٣١٣)

المبـــــدأ :

تعيين المجندين فى الوظائف طبقا لنص المادة ٥٩ من القانون رقم ٥٠٥ لسنة ١٩٥٥ بشأن الخدمة العسكرية ـــ أولوية المجند على غيره ممن يساوى معه فى مرتبه النجاح وفى مجموع الدرجات فى ذات الـــوقت ـــ تطبيق هذا الحكم على المتطوعين ٠

ملخص الفتوى :

يبين من استعراض التشريعات المختلفة المنظمة للجامعات منـــذ انشائها ان الاصل فى تقدير النجاح هو مجموع الدرجات اذ تقدر لكل سؤال من أسئلة الامتحانات درجة معينة كما تحدد لكل مادة نهاية كبرى ونهائية صغرى للنجاح وكذلك بالنسبة الى مجموع الدرجات فلا يأتى تقدير الدرجة العلمية الا فى المرحلة الاخيرة ـــ أى ان تقـــدير نجـــاح الطالب فى مادة معينة انما يقوم على أساس الدرجات التى يحصل عليها فى هذه المادة والتقدير العام لنجاحه انما يبنى على أســـاس مجمـــوع الدرجات التى حصل عليها فى جميع المواد فمقتضى ذلك ان لمجمـــوع الدرجات أثرا لا يجوز اغفاله عند المقارنة بين الحاصلين على مرتبة نجاح واحدة من المرشحين لتولى الوظائف العامة لاختيار اصلحهم ، وذلك متى اختلف مجموع درجاتهم فى هذه المرتبة ، ومن ثم يكون مفهوم التساوى فى مرتبة النجاح فى مفهوم المادة ٥٩ من قانـــون الخـــدمة العســـكرية والوطنية التى تنص على ان « يكون للمجند ولمن أتم خدمته الالـــزامية الأولوية فى التعيين على زملائه المرشحين معه فى نفس مرتبة النجاح » انه لا يقف عند حد التماثل فى مرتبة النجاح بل يجاوزه الى مجمـــوع الدرجات بحيث لا يكون ثمة تساو بين المرشحين الا اذا اتحدت مراتب نجاحهم ومجموع درجاتهم على السواء وعندئذ يتعين اعمـــال النص بتفضيل المرشح المجند أو من اتم خدمته الالزاميـــة على زمـــلائه من المرشحين المتساوين معه فى مرتبة النجاح وفى مجموع الدرجات ، وتلك هى الميزة التى ميز بها المشرع طائفة المجنـــدين ومن اتموا الخـــدمة

الالزامية لقاء وفائهم بحق الوطن وادائهم واجب الخدمة العسكرية وهو أقدس الواجبات الوطنية — ولهذه الميزة مجال لاعمالهـا حيث يكثـر التماثل والتساوى بين الطلاب فى مجموع الدرجات بسـبب كثـرتهم ووفرة عددهم — أما اذا اقتصر الامر على التساوى فى مرتبة النجاح دون مجموع الدرجات فان شرط التفضيل فى مفهوم النص يختلف ومن ثم يتعين الاعتداد بمجموع الدرجات لاختيار الاصلح من المرشـحين المتساوين فى مرتبة النجاح فيفضل من يحصل منهم على مجموع درجات أكبر ، يؤيد هذا النظر ما جرى عليه العمل فى النيابـة وفى غيرهـا من الهيئات القضائية حيث التزمت هذه القاعدة فى التعيين متى اتحـدت مرتبة النجاح واختلف مجموع درجات المرشحين • وتسرى هذه القاعدة على المتطوعين أخذا بما استهدفه المشرع من تشـجيع التطـوع لاداء الخدمة الوطنية والتوسع فى قبول المتطوعين من أصحاب المهن والحرف والمؤهلات التى تحتاج اليها القوات المسـلحة وذلك لتكوين طائفة من محترفى الجندية تساهم فى اعادة بناء القوات المسلحة وفقا لمقتضيات التطور الحربى الحديث فى العالم • ولهذا اجازت المادة ٣٤ من التشريع المذكور لكل شخص يبلغ سن الالزام بالخدمة ولم يصبه دور التجنيـد أو كان معفى منه أن يتطوع للخدمة ، وتسرى على هؤلاء المتطـوعين الاحكام الخاصة بالمجندين الزاما •

(فتوى ٢١٩ فى ١٩٥٩/٣/٢٩)

قاعـدة رقم (٣١٤)

المبـــدأ :

المواد ٣٤ ، ٣٥ ، ٣٦ من القانون رقم ٥٠٥ لسنة ١٩٥٥ فى شأن الخدمة العسكرية والوطنية — اجازتها التطوع للخدمة فى القـوات المسلحة أو فى كتائب الاعمال الوطنية مع سريان الاحكـام الخاصـة بالمجندين الزاما على المتطوعين ما عدا الميعاد الـذى يسـتحقون فيه التسريح — عدم شمول هذا الحكم ما نصت عليه المادتان ٥٩ ، ٦٣ من أولوية المجندين فى التعيين وحساب مدة التجنيد فى أقدمية الدرجـات التى يعينون فيها •

ملخص الفتوى :

عالج القانون رقم ٥٠٥ لسنة ١٩٥٥ فى شأن الخدمة العسكرية والوطنية فى الباب الخامس منه ، أحكام التطوع فنص فى المـادة ٣٤ على انه يجوز لكل شخص يبلغ سن الالزام بالخدمة ولم يطلب بعـد للتجنيد أو لم يصبه دور التجنيد أو كان معفى منه أن يتطوع للخدمة بالقوات المسلحة أو كتائب الاعمال الوطنية بموافقة وزارة الحـربية مدة مساوية لمدة الخدمة الالزامية وهذا هو الاصـل فى التطـوع • وأجازت المادة ٣٥ كذلك ، لكل شخص لم يبلغ سن الخدمة الالزامية أن يتطوع فى القوات المسلحة بموافقة وزارة الحربية ، وذلك طبقـا للشروط التى يضعها وزير الحربية بقرار منه • ونصت الفقرةالأخيرة من هذه المادة على أن « تسرى على هؤلاء المتطوعين الاحكام الخاصة بالمجندين الزاما عدا الميعاد الذى يستحقون فيه التسريح من الخدمة» • وفى المادة ٣٦ أجاز القانون لكل شخص يبلغ سن الالزام بالخدمة أو لم يبلغ تلك السن أن يتطوع بالخدمة بالقوات المسلحة بشرط أن يكون من أصحاب الحرف أو المهن أو المؤهلات التى تحتاج اليها تلكالقوات، ويحددها وزير الحربية بقرار منه • واستثناء من أحكام المـادتين السابقتين يكون هذا التطوع لمدة لا تقل عن خمس سنوات •

كما أن مانصت عليه الفقرة الأخيرة من المادة ٣٥ من القانـون ، من أنه « تسرى على هؤلاء المتطوعين ، الاحكام الخاصة بالمجنـدين الزاما فيما عدا الميعاد الذى يستحقون فيه التسريح من الخدمة » — انما يقصد به أن المتطوعين المشار اليهم — يخضعون ، فى فترةتطوعهم، للاحكام والقواعد والنظم التى يخضع لها المجندون الزاما ، طـوال مدة تجنيدهم وهى الاحكام والقواعد والنظم التى تنظم أوضاع هؤلاء فى هذه المدة ، بالنسبة الى الخدمة العسكرية فيها • وآية ذلك ، أن الشارع استثنى منها ، الاحكام الخاصة ، بميعاد التسريح منالخدمة، اذ يدل ذلك على أن المقصود بالاحكام الخاصة بالمجندين الـواجبة السريان ، على المتطوعين هى أحكام الخدمة ذاتها ، وبذلـك تكـون « أحكام الخدمة للمتطوعين ، هى الاحكام التى تسرى بالنسبة الى من

جند الزاما ، ويستثنى من ذلك الحكم الخاص بتحديد الموعد الذى يستحق فيه التسريح من الخدمة » • ومن ثم فيعامل أفراد كلتا الطائفتين ، فى خصوص الخدمة معاملة واحدة ، هى تلك المقررةبالنسبة الى المجندين من حيث نظم الترقى والاجازات ، والتأديب ، وأسباب انتهاء الخدمة ، بغير وفاء مدتها ، وما الى ذلك من أحكام •

وعلى مقتضى ماتقدم — فان ما يكون مقررا فى شأن المجندين بخاصة ، من أحكام تنظم أوضاعا خاصة بهم ، فى غير شئون الخدمة بالقوات المسلحة ، كتلك الاحكام التى تقرر الاحتفاظ للمجندين بوظائفهم ، مدة التجنيد ، والاحتفاظ لهم ، فى هذه الفترة ، بما يستحقون خلالها من علاوات وترقيات فى هذه الوظائف ، كالاحكام الخاصة بتقرير أولوية لهم فى التعيين بالوزارات والمصالح والهيئات العامة والخاصة • مثل هذه الاحكام ، لاتسرى فى شأن المتطوعين ، الا بنص خاص — ومن قبيل هذه الاحكام ، الاحكام التى تضمنتها المواد من ٥٨ الى ٦٢ من القانون رقم ٥٠٥ لسنة ١٩٥٥ ونحوها ، كالحكم الذى تضمنته المادة ٦٣ منه أيضا • فهذه الاحكام ، بطبيعتها ، وطبقا لما تؤكده صيغتها ووفقا للحكمة التى اقتضت تقريرها ، وهى أن أداء الخدمة الالزامية عمل وطنى ، لايصح أن يضار به الموظف أو المستخدم أو العامل المجند ، ولا المجند غير الموظف ، مما يستوجب الا يكون للتجنيد من أثر فى خصوص تفويت فرصة عمل ، أو تضييع وظيفة ، أو حرمان من مزاياها ، هذه الاحكام ، وفقا لذلك كله ، انما قررت للمجندين بخاصة • ومن المعلوم ، أن هذه الاحكام هى فى جملتها الاحكام ، التى كان يتضمنها القانون رقم ٢٢٦ لسنة ١٩٥١ الخاص بحظر استخدام أحد بين سنى الثامنة عشرة والثلاثين سنة الا بعد تقديم شهادة معاملة وبالاحتفاظ للمجندين بوظائفهم والى هذا أشارت المذكرة الايضاحية للقانون رقم ٥٠٥ لسنة ١٩٥٥ ، الذى الغى القانون الاول • ومن المسلم ، أن المتطوعين ، ما كانوا يفيدون من هذه الاحكام الخاصة بالمجندين فى الفترة السابقة على تنفيذ القانون رقم ٥٠٥ لسنة ١٩٥٥ مع وجود ثمت نص مماثل ، لنص الفقرة الثانية من المادة ٣٥ من هذا القانون ، فى القانون رقم ١٤٠

لسنة ١٩٤٧ السابق عليه ، هو نص الفقرة الثانية من المادة ٤٣ منـه التى كانت تنص على أن « أحكام الخدمة للمتطوعين هى كأحكامها لمن جند بالاقتراع من جميع الوجوه ، عدا الموعد الـذى يستحق فيـه التسريح من الخدمة » •

ومما يؤكد عدم سريان الاحكام الخاصة بالمجندين ، فى غير شئون الخدمة بالقوات المسلحة على المتطوعين ، انه حين أراد الشـارع فى القانون رقم ٦١ لسنة ١٩٦٢ بتعديل بعض أحكام القانون رقم ٥٠٥ لسنة ١٩٥٥ أجازة قيد المجندين كمنتسبين بالكليات والمعاهد ، واراد أفادة المتطوعين أيضا من هذا الحكم ، نص صراحة على ذلك ، فقرر فى الفقرة الأخيرة من المادة ٥٧ معدلة انه « يجوز قيد المجندين والمتطوعين كمنتسبين بالكليات والمعاهد والمدارس المشار اليها اذا قدموا ترخيصا من هيئة الادارة المختصة بالموافقة على انتسابهم » — اذ لو كان ذكر « المجندين » يفيد لزوما بحكم المادة ٣٥ سريان النص على المتطوعين لما كان ثمت من ضرورة لايراد كلمة « المتطوعين » فى النص • والنص على « المتطوعين » فى هذا المقام بالذات ، دليل على عـدم سريان ، الاحكام الاخرى الواردة فى المواد التالية من ٥٨ الى ٦٢ ، فى شـأن المتطوعين ، لعدم ورود نص مماثل ، ولقيام الدليل على تخصيص حكم هذه المواد جميعا بالمجندين وحدهم ، من عبارات المواد ذاتها ، ومن القصد منها • وهذا المعنى ، من الوضوح ، بمكان ، بالنسبة الى المادتين ٥٩ ، ٦٣ بالذات ، اذ الاولى تتضمن أحكاما مؤداها انه يجوز للمجند التقدم للتوظف فى وزارات الحكومة ومصالحها والهيئات الاعتبـارية العامة ، على أن يكون وجوده فى التجنيد ، بعد التعيين فى الوظيفة فى حكم الاعارة • أن للمجند ولمن أتم خدمته الالزامية الاولوية فى التعيين على زملائه المرشحين معه فى نفس مرتبة النجاح أو الناجحين معه فى امتحان المسابقة ، وأنه يجوز للموضوعين تحت الطلب للخدمة فى كتائب الاعمال الوطنية ، التقدم للتوظف فى وزارات الحكومة ومصـالحها والهيئات الاعتبارية • والمادة الثانية ، تعرض للمجندين المنصوص عليهم فى المادة (٤) التى تخفض مدة التجنيد بالنسبة الى بعض الفئات ، الذين لم يسبق توظيفهم أو استخدامهم فتحتفظ لهم بأقدمية فى التعيين تساوى أقدمية زملائهم فى التخرج من الكليات أو المعاهد أو المدارس

وذلك عند تقدمهم للتوظف فى وزارات الحكومة ومصالحها والهيئات العامة عقب اتمامهم مدة الخدمة الالزامية مباشرة بشرط أن يثبتوا أن تجنيدهم قد حرمهم من التوظف مع زملائهم الذين تخرجوا معهم ، وواضح من ذلك كله أن المادتين ، تقرران أحكاما خاصة بمن يؤدى الخدمه العسكرية بطريق الالزام لا بطريق التطوع ، وانهما فيما تقررانه من أولوية فى التعيين أو أقدمية ، انما تواجهان حالة المجند ومن اتم الخدمة الالزامية ، حتى يكون له السبق على من لم يجند او يؤد الخدمة الالزامية ، من المتقدمين للتوظف ، أو يكون له التساوى ، مع من عين منهم فعلا ، متى كان أداء الخدمة الالزامية هو الذى حرم المجند من التوظف معهم .

ولهذا فقد انتهى رأى الجمعية الى أن ما تقرره المادة ٥٩ من قانون الخدمة العسكرية رقم ٥٠٥ لسنة ١٩٥٥ من أولوية فى التعيين للمجندين ، وما تقرره المادة ٦٣ من هذا القانون من حساب مدة تجنيدهم فى أقدمية الدرجات التى يعينون فيها ، بالشروط المبينة فيها ، انما يسرى فى شأن المجندين الزاما ، دون المتطوعين .

(فتوى ٢٠١٩ فى ١٩٦٣/١١/٤)

قاعدة رقم (٣١٥)

المبدأ :

التطوع فى المقاومة الشعبية ـ القانون رقم ٧٠ لسنة ١٩٦٨ فى شأن سريان أحكام القانون رقم ١١٦ لسنة ١٩٦٤ على المستشهدين والمفقودين والمصابين من المدنيين الذين اشتركوا فى العمليات الحربية وتسوية المعاشات والتعويضات للمستشهدين والمفقودين والمصابين من المدنيين بسبب المجهود الحربى وفقا لأحكام قرار وزير الحربية رقم ١١٨ لسنة ١٩٦٩ بتحديد المقصود بالعمليات الحربية واحوال الاشتراك فيها ـ كل ما تتطلبه هذه الأحكام لسريانها أن يكون الاستشهاد أثناء قيام المتطوع المدنى بعملية حربية مكلف بها من القيادة العسكرية المختصة .

أصابة أحد المتطوعين بالمقاومة الشعبية أثناء تكليفه بالخدمة فى

أحد مواقع المقاومة بالاسماعيلية وهى منطقة حربية فى وقت تال مباشرة لمعارك ٥ يونية سنة ١٩٦٧ — يجعل استشهاده بسبب اشتراكه فى العمليات الحربية ومن ثم ينطبق عليه حكم المادة الاولى من القانون رقم ٧٠ لسنة ١٩٦٨ .

ملخص الفتوى :

ان المادة الأولى من القانون رقم ٧٠ لسنة ١٩٦٨ فى شأن سريان أحكام القانون رقم ١١٦ لسنة ١٩٦٤ على المستشهدين والمفقودين والمصابين من المدنيين الذين اشتركوا فى العمليات الحربية وبتسوية المعاشات والتعويضات للمستشهدين والمفقودين والمصابين من المدنيين بسبب المجهود الحربى تنص على أنه « تسرى على المستشهدين والمفقودين والمصابين من المدنيين الذين اشتركوا فى العمليات الحربية القواعد الخاصة بالمعاشات والتعويضات والمكافآت والمنح والتأمين الاضافى وسائر الأحكام المنصوص عليها فى القانون رقم ١١٦ لسنة ١٩٦٤ المشار اليه بشرط أن يكون الاستشهاد أو الفقد أو الاصابة قد تم بسبب ذلك الاشتراك ، وفى تطبيق أحكام الفقرة السابقة تعادل درجات المدنيين الذين يشغلون وظائف مدنية بالرتب المنصوص عليها فى القانون المشار اليه وبالنسبة للمدنيين الذين لا يشغلون وظائف مدنية فتحدد الرتب التى يعاملون على أساسها بقرار من لجنة المعاشات الاستثنائية ، ويحدد وزير الحربية المقصود بالعمليات الحربية واحوال الاشتراك فيها » وتنفيذا لذلك صدر قرار وزير الحربية رقم ١١٨ لسنة ١٩٦٩ ونص فى مادته الاولى على أن « العمليات الحربية هى أعمال القتال التى تنشب خلال فترة الصراع المسلح بين قوات الجمهورية العربية المتحدة أو جزء منها وبين قوات أية دولة أخرى سواء داخل البلاد أو خارجها » كما نص فى مادته الثانية على أن « يعتبر مشتركا فى العمليات الحربية الأفراد المدنيون المذكورون فيما يلى :

(أ) من يكون منهم أحد أفراد قوة أو ملتحقا بها أو مكلفا أو

مستدعى للعمل بها فى وقت تكون فيه تلك القوة فى عمليات حربية ضد عدو داخل البلاد أو خارجها .

(ب) المتطوعون من أفراد الحرس الوطنى أو المقاومة الشعبية أو المدنيون الذين يكلفون بمهام عمليات من القيادة العسكرية المختصة .

ومن حيث أنه يبين من هذه الاحكام — أنه ليس بشرط لسريانها أن يكون الاستشهاد بسبب طلقة أو قذيفة صادرة من العدو وانما كل ماتتطلبه أن يكون الاستشهاد أثناء قيام المتطوع المدنى بعملية حربية مكلف بها من القيادة العسكرية المختصة .

ومن حيث أن السيد / ... ... كان متطوعا فى المقاومة الشعبية وكان مكلفا بالخدمة فى أحد مواقع المقاومة الشعبية بالاسماعيلية وهى منطقة حربية والاصابة وقعت فى وقت قتال مباشرة لمعارك ٥ يونية سنة ١٩٦٧ كل ذلك مما يجعل استشهاده وقت قيامه بالمهمة الحربية التى كلفته بها الجهات المختصة فى هذا المكان استشهادا بسبب اشتراكه فى العمليات الحربية ومن ثم ينطبق عليه حكم المادة الأولى من القانون رقم ٧٠ لسنة ١٩٦٨ المشار اليه .

ومن حيث أنه لا يسوغ فى هذا الصدد القول بأن اصابته على النحو المتقدم لم تكن فى عملية حربية أو أثناء عمل قتالى بين قواتنا وقوات العدو طالما أن قرار وزير الحربية المنوه عنه آنفا قد حدد المقصود بالعمليات الحربية بأنها أعمال القتال التى تنشب بين قواتنا وقوات أية دولة أجنبية أخرى — ذلك أن هذا القرار اذا كان قد حدد العمليات الحربية على النحو المتقدم الا أن هناك ثمة علاقة سببية بين اصابة المذكور من ناحية وبين وجوده بمنطقة حربية بتكليف من السلطات المختصة من ناحية أخرى بحيث يحق القول كما ذهب الى ذلك المستشار العسكرى لمحافظة الاسماعيلية أنه لولا تواجده فى تلك المنطقة لما أصيب ، وانطلاقا من المفهوم السابق أضاف المشرع الى المادة الأولى من القانون رقم ٧٠ لسنة ١٩٦٨ فقرة جديدة بالقانون رقم ٩٠ لسنة ١٩٦٨ بالنص التالى « ويسرى حكم الفقرة السابقة على العاملين

المدنيين الخاضعين لأحكام قوانين المعاشات والتأمينات الاجتماعية اذا كان الاستشهاد أو الفقد أو الاصابة قد تم بسبب العمليات الحربية وأثناء وجودهم بحكم عملهم فى محافظات بورسعيد أو الاسماعيلية أو السويس أو البحر الاحمر أو على سفن موجودة به ترفع علم الجمهورية العربية المتحدة والمشرع بهذا التعديل الذى أضافه القانون رقم ٧٠ لسنة ١٩٦٨ ونص على سريانه بأثر رجعى من تاريخ العمل بالقانون الأخير اعتبر مجرد تواجد العامل المدنى بحكم عمله فى احدى المحافظات المذكورة سببا لانطباق الاحكام المتقدمة عليه اذا ما استشهد أو أصيب نتيجة لعملية حربية ودون أن يشترك فعليا فيها وكأنه بذلك قد اعتبر مجرد التواجد على هذا النحو اشتراكا لوجود علاقة سببية بينه وبين الحادثة اذ لولا تواجده بحكم عمله لما أصيب أو استشهد ومن ثم تكون هذه العلاقة قائمة ومن باب أولى بالنسبة للمتطوع المدنى اذا ما استشهد أو أصيب حالة وجوده بمنطقة حربية بتكليف من السلطة المختصة .

ومن حيث أنه لاوجه للقول بتطبيق القانون رقم ٤٤ لسنة ١٩٦٧ فى شأن تقرير معاشات أو اعانات أو قروض عن الخسائر فى النفس نتيجة للاعمال الحربية على الحالة المعروضة بالنظر الى أن هذا القانون قد صدر أساسا لمواجهة الخسائر التى تقع فى النفس والمال التى تخرج عن نطاق تطبيق القانون رقم ٧٠ لسنة ١٩٦٨ وتعديلاته .

من أجل ذلك انتهى رأى الجمعية العمومية الى سريان نص المادة الأولى من القانون رقم ٧٠ لسنة ١٩٦٨ على حالة استشهاد المرحوم / ... ...

(فتوى ٥٩ فى ١٩٧٥/٢/١١)

قاعـــدة رقم (٣١٦)

المبـــدأ :

عدم انطباق المادة ٤٤ من القانون رقم ١٢٧ لسنة ١٩٨٠ بشأن الخدمة العسكرية والوطنية على المتطوعين •

ملخص الفتوى :

ان المادة ٢٠ من قانون الخدمة العسكرية والوطنية الصادر بالقانون رقم ١٢٧ لسنة ١٩٨٠ تناولت اجراءات التطوع فى القـوات المسـلحة وكيفيته وان قضت بسريان الاحكام الخاصـة بالمجنـدين الزاميا على المتطوعين خلال فترة تطوعهم الا أنها ارادت بذلك ما تعلق بأداء الخدمة العسكرية وفيما عدا ذلك فقد وضع المشرع لكل من الطائفتين نظاما خاصا فيما يتعلق بكيفية حساب مدد الخدمة عند التعيين فى الحكومة أو القطاع العام • فتناولت المادة ٤٤ من القانون رقم ١٢٧ لسنة ١٩٨٠ المشار اليه كيفية حساب مدة الخدمة العسكرية الالزامية ومدة الاستبقاء بالنسبة للمجندين الزاميا ، واعتبرت هذه المدة كأنها قضيت بالخدمة المدنية كما تحسـب كمدة خبرة وأقدمية بالنسـبة للعاملين بالقطـاع العام على الا يترتب على ذلك ان تزيد اقدمية المجندين أو مدد خبرتهم على أقدمية أو مدد خبرة زملائهم فى التخرج الذين عينوا فى ذات الجهة • فى حين عنى المشرع بمدد التطوع فى القوات المسـلحة فى تشريعات مختلفـة واعتبرها مدة خبرة فعلية ، وسرى عليها قواعد مدد الخدمة الحكومية ، فنص قرار رئيس الجمهورية رقم ١٥٩ لسنة ١٩٥٨ بشأن حساب مدد الخدمة السابقة فى أقدمية الدرجة والمرتب على ان المدد التى تقضى فى التطوع فى أسلحة الجيش المختلفة تعتبر فى حكم مدد الخدمة الحكوميـة وتسرى عليها قواعدها • وقضت المادة ١٨ من قانون تصحيح أوضاع العاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام الصادر بالقانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥ على حساب مدد التطوع فى المدد الكلية اللازمة للترقية الوجوبية طبقا لاحكام هذا القانون • كما تضمن قرار وزير شئون مجلس الوزراء ووزير الدولة للتنمية الادارية رقمى ٥٥٤٧ و ٥٥٤٨ لسنة ١٩٨٣ بشأن قواعد حساب مدد الخبرة العملية عند التعيين للعاملين المـؤهلين وغير

المؤهلين النص على ان المدد التى تقضى فى التطوع فى الوظيفة العسكرية تعتبر فى حكم مدد الخدمة المدنية وتسرى عليها قواعدها .

ومن حيث ان المشرع قد تناول بالتنظيم كيفية حساب مدد التطوع فى القوات المسلحة بتشريعات متعاقبة على النحو المتقدم ولم يضع على حسابها قيودا معينة كقيد عدم جواز ان يسبق المجند زميله فى التخرج الوارد بنص المادة ٤٤ من قانون الخدمة العسكرية والوطنية رقم ١٢٧ لسنة ١٩٨٠ المشار اليه ، مما يقطع بأن هناك نظاما خاصا بالمتطوعين فيما يتعلق بضم مدد تطوعهم عند تعيينهم بالجهاز الادارى للدولة أو القطاع العام يختلف عن النظام الذى أورده المشرع فى المادة ٤٤ من القانون رقم ١٢٧ لسنة ١٩٨٠ سالف الذكر خاصا بحساب مدة الخدمة الالزامية ومدة الاستبقاء للمجندين الزاميا . ولا يجوز فى هذا الصدد الخلط بين هذين النظامين طالما تكفل المشرع ببيان النظام الخاص لكل من الطائفتين . ومن ثم فان الحكم الوارد بالمادة ٤٤ من القانون رقم ١٢٧ لسنة ١٩٨٠ سالف البيان مقصور على طائفة المجندين الزاما ولا يطبق على طائفة المتطوعين .

(ملف ٢٩٠/٦/٨٦ — جلسة ١٩٨٥/٤/١٧)

تعليـــم

الفصل الأول : التعليم الحكومى ·

الفرع الأول : التعليم الأولى ·

الفرع الثانى : التعليم الابتدائى والاعدادى ·

الفرع الثالث : التعليم الثانوى ·

الفصل الثانى : التعليم غير الحكومى ·

الفرع الأول : التعليم الحر ·

أولا : الشروط الواجب توافرها فى المدارس الخاصة ·
ثانيا : الاشراف على المدارس الحرة ·
ثالثا : سلطة تحويل المدارس الحرة ·
رابعا : لجنة شئون التعليم الحر ·
خامسا : الاستيلاء على المدارس الحرة ·
سادسا : القرار الصادر بضم مدرسة حرة ·
سابعا : صاحب المدرسة الحرة ·
ثامنا : مدرسو التعليم الحر ·
تاسعا : مدد الخدمة السابقة بالتعليم الحر ·

الفرع الثانى : التعليم الخاص ·

أولا : اعانة الايجار ·
ثانيا : صاحب المدرسة الخاصة الذى يتولى نظارتها ·
ثالثا : ضم مدد خدمة سابقة بالتعليم الخاص ·
رابعا : رقابة مديرية التربية والتعليم على المدارس الخاصة ·
خامسا : الاجراءات التى تتخذ فى حالة مخالفة المدرسة لأحكام القانون ·
سادسا : لجنة شئون التعليم الخاص ·
سابعا : مالك المدرسة الخاصة يجب ان يكون شخصا اعتباريا ·

الفصل الأول

التعليم الحكومى

الفرع الأول

التعليم الأولى

قاعـــدة رقم (٣١٧)

المبـــدأ :

ان رؤساء التعليم الأولى ومعلميه موظفون معينون على درجات فى الميزانية ، لم يفوض القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٣٣ الخاص بالتعليم الأولى وزير المعارف فى وضع نظام تأديبى لهم ، ومن ثم فهم يحاكمون تأديبيا أمام الهيئات التأديبية التى يحاكم أمامها سائر موظفى الدولة ٠

ملخص الفتوى :

بحث قسم الرأى مجتمعا بجلسته المنعقدة فى ٢٥ من نوفمبر سنة ١٩٥١ تشكيل مجلس تأديب رجال التعليم الأولى طبقا للقرار الوزارى رقم ٧٣٤٧ الصادر فى ١٥ من مايو سنة ١٩٤٧ اســتنادا الى المادتين ١٨ و ٢٦ من القانون رقم ٤٦ لســـنة ١٩٣٣ الخاص بالتعليم الأولى والمادة ٣٠ من لائحته التنفيذية الصادرة بقرار وزارى فى ٩ من ديسمبر سنة ١٩٤٠ القرار الوزارى محل البحث ٠

وبالرجوع الى المادتين ١٨ و ٢٦ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٣٣ الخاص بالتعليم الأولى التى صدرت على أساسهما المادة ٣٠ من لائحته التنفيذية المعدلة بالقرار سالف الذكر تبين أنهما تنصان على ما يأتى :

مادة ١٨ « يكفل مجلس المديرية التعليم الأولى ويباشر ادارته فى مدن وقرى المديرية طبقا لأحكام هذا القانون ولما يصدره وزير المعارف العمومية من القرارات والمنشورات .

ويشكل كل مجلس من اعضائه لجنة استشارية لشئون التعليم الاولى يضم اليها كأعضاء فيها موظفان فنيان على الاقل من الموظفين التابعين لوزير المعارف العمومية » .

مادة ٢٦ « على وزير المعارف العمومية تنفيذ هذا القانون الذى يعمل به من تاريخ نشره فى الجريدة الرسمية . وله أن يصدر القرارات اللازمة لذلك » .

وواضح من هذين النصين أنهما لم يخولا وزير المعارف العمومية سلطة تنظيم المحاكمة التأديبية لرؤساء التعليم الأولى وموظفيه كما أنه ليس فى القانون أى نص يخوله هذه السلطة .

ولما كان رؤساء التعليم الأولى ومعلميه موظفين مدنيين فى الحكومة على درجات بالميزانية فانهم يخضعون للنظم الخاضع لها سائر موظفى الحكومة والتى نظمها الدكريتو الصادر فى ١٠ أبريل سنة ١٨٨٣ والدكريتو الصادر فى ٢٣ مارس سنة ١٩٠١ .

ولما كان القرار الوزارى محل البحث قد وضع لتنظيم تأديب طائفة من موظفى الدولة نظاما يختلف من حيث تشكيل هيئة التأديب واجراءاته وضماناته عن النظام الذى وضعته الأوامر العالية لموظفى الحكومة عموما .

ولما كانت الأوامر الحالية تسرى على رؤساء معلمى التعليم الأولى باعتبارهم من موظفى الحكومة المدنيين .

ولما كان القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٣٣ الخاص بالتعليم الأولى لم يفوض وزير المعارف العمومية فى وضع نظام لتأديب هذه الطائفة من الموظفين .

لذلك انتهى رأى القسم الى أن القرار الوزارى رقم ٧٣٤٨ الصادر فى ١٥ من مايو سنة ١٩٤٦ باطل لمخالفته للقانون وأن رؤساء التعليم

الأولى ومعلميه يحاكمون تأديبيا أمام الهيئات التأديبية التى يحاكم أمامها سائر موظفى الدولة •

(فتوى ٦٦٧ فى ١٩٥١/١٢/٦)

قاعـــدة رقم (٣١٨)

المبـــدأ :

يعتبر صندوق ادخار التعليم الأولى ادارة مصلحية وليســت له شخصية معنوية مستقلة عن شخصية الدولة •

ملخص الفتوى :

بحث قسم الرأى مجتمعا موضوع الشخصية الاعتبارية لصندوق الادخار لرجال التعليم الأولى بجلسته المنعقدة فى ١٧ من أبريل سنة ١٩٥١ وتبين أنه على أثر صدور القانون رقم ١٠٨ لسنة ١٩٥٠ بنقل التعليم الأولى التابع لمجالس المديريات الى وزارة المعارف العمومية صدر قرار من مجلس الوزراء فى ١٤ يناير سنة ١٩٥١ بضم أموال صندوق ادخار رجال التعليم الأولى بمجالس المديريات الى وزارة المعارف العمومية ثم أصدر مجلس الوزراء قرارا فى ٢٥ من فبراير سنة ١٩٥١ بالموافقة على اللائحة المنظمة لهذا الصندوق •

وقد نص فى هذه اللائحة على أن الاشتراك فى هذا الصندوق اجبارى لرؤساء ورئيسات ومعلمى ومعلمات المدارس الأولية ويتكون ماله من ٥٪ تستقطع من المرتب ومن مبلغ معادل تدفعه الحكومة ومن نصف مرتب الشهر الأول لمن يدخل الخدمة لأول مــرة أو يعاد اليهــا ونصف الزيادة فى المرتب لمدة ستة أشهر من تاريخ منحها •••• الخ •

وقد نيطت ادارة هذا الصندوق بلجنة خاصة بينت المادة العاشرة من اللائحة اختصاصها ويتضمن استثمار أموال صندوق الادخار بالطرق التى تراها اللجنة وتوافق عليها وزارة المعارف والمالية وقد رأت هذه اللجنة استثمار أموال الصندوق فى بناء مــدارس وتأجيرها لــوزارة

المعارف العمومية بأجرة قدرها ٨٪ من التكاليف على أن تؤول ملكيتها الى الوزارة بعد عشرين سنة ويتبين مما سبق أن صندوق الادخار المشار اليه ان هو الا ادارة مصلحية تقوم على مصلحة عامة هى تأمين مستقبل مدرسى التعليم الأولى لبث الطمأنينة فيهم مثلها فى ذلك مثل نظام المعاشات وهذه الادارة المصلحية ليست لها الشخصية الاعتبارية المستقلة عن شخصية الدولة لأن هذه الشخصية لايجوز منحها الا بقانون طبقا للمادة ٥٢ من القانون المدنى .

على أن ذلك لا يمنع من أن تقوم اللجنة المنصوص عليها فى المادة التاسعة من اللائحة باستثمار أموال الصندوق بصفتها ادارة مصلحية عهدت اليها الحكومة بهذه المهمة الا أنه لا يجوز لها التصرف فيها ولما كان العقد المزمع ابرامه مع وزارة المعارف على الوجه السابق يعتبر تصرفا فان اللجنة لا تملك ابرامه .

هذا وقد لاحظ القسم أن اللائحة قد تضمنت أحكاما لا يجوز فرضها الا بقانون كالاشتراك الاجبارى والاستقطاع من المرتب شهريا والنزول عن جزء منه .

لذلك انتهى رأى القسم الى أن صندوق ادخار رجال التعليم الأولى ادارة مصلحية لا تتمتع بالشخصية الاعتبارية .

وأن لجنة الصندوق باعتبارها ادارة مصلحية تختص باستثمار أمواله ولكنها لا تملك التصرف فى هذه الأموال .

وأن لائحة الصندوق قد تضمنت نصوصا لا يجوز فرضها الا بقانون ولذلك يشير القسم بتنظيم هذا الصندوق بقانون اسوة بما اتبع نحو صندوق ادخار رجال التعليم الحر الذى صدر به القانون رقم ١٤٦ لسنة ١٩٤٨ .

(فتوى ٢٧٦ فى ١٩٥١/٤/٢٩)

الفرع الثـــانى

التعليم الابتدائى والاعدادى

قاعـــدة رقم (٣١٩)

المبـــــدأ :

القرار الادارى الصادر بقيد بعض التلاميذ فى التعليم الابتدائى أو الاعدادى على خلاف القانون ـ لا يجوز سحبه بعد مضى ســـتين يوما مادام لم يبن على غش أو تواطؤ .

ملخص الفتوى :

تنص المادة العاشرة من قانون التعليم الابتدائى رقم ٢١٣ لسنة ١٩٥٦ على ان : « مدة الدراسة بالمدارس الابتدائية ست سنوات » . فاذا قبل التلميذ بالفرقة الاولى من هذه المرحلة « ينقل من فرقته الى التى تليها فى جميع الفرق الدراسية اذا ما تابع الدراسة بانتظام مـــدة لا تقل عن ٧٥ فى المائة من أيام العام الدراسى . ويجوز للمدرســـة ان تقرر نقله اذا لم يحصل على هذه النسبة لاعذار مقبولة » (المادة ١٥)، و « كل من أمضى ٦ سنوات دراسية أو اتم الدراسة بالمرحلة الابتدائية تعطيه المدرسة تقريرا يعتمده مفتش القسم يوضح المستوى الذى وصل اليه فى دراسته وتقوم وزارة التربية والتعليم باعداد نموذج لهذا التقرير» (المادة ١٦) . ومقتضى اعمال هذه النصوص وتحقيق حكمة التشريع ، هو ان من يقبل بالمدرسة الابتدائية ، ويرغب فى التحويل الى مدرســـة أخرى ، يجب ان يحول الى ذات فرقته الدراسية ، أى الى الفرقة التى كان يشغلها فى مدرسته الاصلية ، والقول بغير ذلك يفتح المجال للافلات من حكم المادة العاشرة من قانون التعليم الابتدائى التى حددت مـــدة الدراسة بست سنوات .

وعلى ذلك ففى خصوصية الحالة المعروضة ، يكون تحويل التلميذ اسحاق .... من مدرسة التربية الحديثة بسوهاج الى مدرسة

الراهبات ، قد تم بالمخالفة لاحكام القانون ، نظرا لانه خلال العام الدراسى ١٩٥٨/١٩٥٩ كان مقيدا بالمدرسة الأولى بالسنة الرابعة وقيد فى العام التالى مباشرة (١٩٥٩/١٩٦٠) بالمدرسة الثانية بالسنة السادسة دون مرور بالسنة الخامسة . وكذلك الحكم بالنسبة الى تحويل التلميذ يوسف .... والتلميذة ميرفت ... ... اللذين كانا مقيدين بمدرسة التربية خلال العام الدراسى ١٩٥٩/١٩٦٠ بالسنة الرابعة ، وقيدا فى العام التالى (١٩٦٠/١٩٦١) بالمدرسة الثانية بالسنة السادسة دون مرور بالسنة الخامسة . اذ كان التطبيق السليم للقانون يقضى بقيد اسحاق .... بمدرسة الراهبات خلال العام الدراسى ١٩٥٩/١٩٦٠ بالسنة الخامسة ، وقيد يوسف .... وميرفت .... خلال العام الدراسى ١٩٦٠/١٩٦١ بالسنة الخامسة بالمدرسة ذاتها .

ولما كان قرار قبول كل من التلاميذ الثلاثة بالمدرسة المحولين اليها لا يعدو ان يكون قرارا اداريا ، اذ هو عمل قانونى صدر من جانب الجهة الادارية وحدها ، يترتب عليه أثر قانونى معين ، وهو قيد التلميذ فى سنة دراسية مع ما يترتب على ذلك من نتائج ، واذا كان قد شاب هذا القرار عيب قانونى ، الا أنه قد مضت ستون يوما على تاريخ اصداره (اذ تم تحويل التلاميذ الثلاثة فى الحالة المعروضة فى ١٩٥٩/٩/١ ، ١٩٦٠/٩/٢٩ ، ١٩٦٠/١٠/٢٠ ، بينما قدمت الشكوى فى أول فبراير ١٩٦١) ، فبذلك يكون القرار قد تحصن نهائيا فلا يجوز سحبه أو المساس بما يرتبه من آثار . كما أنه لا يظهر من الاوراق ان العيب الذى شاب القرار ، كان ثمرة غش من ولى أمر التلميذ أو تواطؤ بينه وبين رئيسة مدرسة الراهبات التى تم التحويل اليها لقيد التلميذ فى غير السنة التى يستحق القيد فيها ، حتى يمكن القول ان الغش يفسد كل شىء وانه لايحق لشخص أن يستفيد من عمله الشائن مهما بعد عليه العهد .

فلذلك انتهت الجمعية العمومية الى ان قيد التلميذ اسحاق .... بالسنة السادسة الابتدائية خلال العام الدراسى ١٩٥٩/١٩٦٠ بمدرسة الراهبات بسوهاج قد تحصن نهائيا فتترتب عليه كافة آثاره ، بما فى ذلك التقدم لامتحان القبول بالمرحلة الاعدادية الذى تقدم اليه

فعلا ونجح فيه ، فلا محل اذن للمساس بوضعه الحالى كتلميذ بالسنة الاولى الاعدادية • كما ان قيد التلميذ يوسف ••••• ••••• والتلميذة ميرفت ••••• ••••• بالسنة السادسة الابتدائية خلال العام الدراسى ١٩٦٠/١٩٦١ بمدرسة الراهبات قد تحصن نهائيا فلا يجوز المساس بوضعهما الحالى ويستتبع ذلك جواز تقدمهما هذا العام لامتحان القبول للمرحلة الاعدادية •

(فتوى ٣٥٩ فى ١٩٦١/٤/١٧)

قاعدة رقم (٣٢٠)

المبدأ :

قرار ادارى بتعيين مدرسات التعليم الابتدائى فى الدرجة الثامنة الفنية دون استيفاء شرط الامتحان ــ يعتبر قرارا معدوما ويجوز سحبه فى أى وقت ــ هذا القرار غير مانع من اعادة تعيينهن مع الاستغناء عن الامتحان التحريرى متى توافرت فيهن شروط البند (٤) من المادة ١٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ، كما يجوز الاستغناء عن امتحان المسابقة بنوعيه بشرط مراعاة احكام القانون رقم ٨ لسنة ١٩٦١ وقرار رئيس الجمهورية رقم ٢٤٤ لسنة ١٩٦١ بتحديد طريقة اختيار من يعينون فى الوظائف الخالية على أساس ملء نصف الوظائف فى كل مصلحة بحسب أقدمية التخرج ، وملء النصف الاخر بمراعاة النسبة المئوية لجميع درجات المرشح عند حصوله على المؤهل •

ملخص الفتوى :

فى سنة ١٩٥٥ عينت تسع مدرسات بالتعليم الابتدائى ، دون اجتياز الامتحان المنصوص عليه فى المادة ٦ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة ، وقد استطلعت مراقبة المستخدمين بالوزارة رأى ديوان الموظفين فى هذا الموضوع ، فرأى ان اجتياز الامتحان المقرر لشغل الوظيفة شرط أساسى للتعيين ، ومن ثم يكون قرار التعيين فى هذه الحالة معدوما ، ويجب سحبه واعتبار ماصرف لهن من

أجر نظير ما قمن به من عمل ، غير ان ادارة الفتوى والتشريع لوزارة التربية والتعليم ذهبت الى ان العيب الذى يشوب قرار التعيين فى هذه الحالة لا يجعله معدوما ، بل قابلا للابطال ، ومن ثم فلا يجوز سحبه الا خلال المدة المقررة لذلك .

وقد تقدمت الآنسة سوزان .... أحدى هؤلاء المدرسات بطلب اشارت فيه الى صدور حكم لصالحها من المحكمة الاداريةلوزارة التربية والتعليم .

وقد عرض الموضوع على الجمعية العمومية للقسم الاستشارى للفتوى والتشريع بجلستها المنعقدة فى ٦ من يونية سنة ١٩٦١ فاستبان لها ان المادة ٦ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة تشترط فيما تشترط للتعيين فى أحدى الوظائف ان يكون المرشح قد جاز بنجاح الامتحان المقرر لشغل الوظيفة .

وقد استحدث المشرع هذا الشرط فى القانون المشار اليه اقرارا للعدالة بين الموظفين وتوفيرا للثقة والطمأنينة فى نفوسهم فلا يعين فى الوظائف العامة الا من يستحق التعيين فيها . وامعانا من المشرع فى تحقيق العدالة وتكافؤ الفرص لشغل الوظائف العامة ، أوجب ان يكون التعيين فيها بحسب الاسبقية بين الناجحين فى امتحان المسابقة ويستفاد من ذلك ان اجتياز الامتحان المقرر لشغل الوظيفة هو شرط اساسى من شروط التعيين فى الوظائف العامة قصد به التثبت من صلاحية الموظف لولاية الوظيفة تحقيقا للاغراض المشار اليها وهو بهذه المثابة شرط صلاحية .

وعلى مقتضى ما تقدم فان الموظف الذى يعين دون اجتياز الامتحان المقرر لشغل الوظيفة يكون قد فقد شرطا أساسيا من شروط التعيين يفقده الصلاحية لولاية الوظيفة ، مما يعيب قرار التعيين بعيب جسيم يبلغ به حد العدم ، ومن ثم يجوز سحبه فى أى وقت دون التقيد بالميعاد المقرر قانونا لسحب القرارات الادارية .

أما فيما يتعلق بالحكم الصادر لصالح الآنسة « سوزان ... ...

من المحكمة الادارية لوزارة التربية والتعليم فى القضية رقم ٤٤٧ لسنة ٦ القضائية فانه يبين من استظهار وقائع هذا الحكم ان النقطة القانونية التى فصلت فيها المحكمة هى تحديد ميعاد استحقاق المدعية علاوتهـا الدورية أى ان المحكمة لم تعرض لشروط التعيين فى الوظيفة ومنها اجتياز الامتحان المقرر لشغلها ، ومن ثم فان هذا الحكم لا يكتسب حجية الا فيما فصل فيه دون سواه •

وبالنسبة الى المدرسات التسع فانهن عين دون اجتياز امتحـان المسابقة فى وظائف من الدرجة الثامنة الفنية وهى من الـوظائف التى يستلزم القانون للتعيين فيها اجتياز امتحان المسابقة تطبيقا للمـادة ١٥ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة التى تنص على أن « يكون التعيين بامتحان فى الوظائف الآتية ••••

الوظائف الفنية المتوسطة والكتابية من الدرجتين الثامنة والسابعة، وعلى مقتضى ما تقدم فان قرار تعيينهن فى هذه الوظائف يكون قـرارا معدوما متعينا سحبه دون تقيد بالميعاد القانونى •

ولما كانت المادة (١٧) من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ معدلـة بالقانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ تنص على انه « يجـوز الاسـتغناء عن الامتحان التحريرى فى الحالات الآتية :

٤ ـ اذا كان المرشح لوظيفة من الدرجة الثامنة الفنية قد مارس بنجاح لمدة ثلاث سنوات على الاقل فى المصالح الحكومية اعمالا فنيـة مماثلة لاعمال الوظيفة المرشح لها وذلك بشرط ان يكون حاصـلا على المؤهل العلمى الذى نص عليه القانون ، ويسـتفاد من هذا النص انه يجوز الاستغناء عن الامتحان التحريرى اذا توافرت فى المرشح الشروط الآتية :

١ ـ ان يكون مرشحا للتعيين فى وظيفة من الدرجة الثامنة الفنية •

٢ ـ ان يكون قد مارس بنجاح فى المصالح الحكومية اعمالا فنية مماثلة لاعمال الوظيفة المرشح للتعيين فيها •

٣ ـ ان يكون حاصلا على المؤهل العلمى الذى نص عليه القانون

وترتيبا على ذلك فانه يجوز اعادة تعيين هؤلاء المدرسات مع الاستغناء عن الامتحان التحريرى اذا كن قد مارسن اعمالهن بنجاح خلال مدة عملهن وهى تجاوز ثلاث سنوات .

وفضلا عن ذلك فقد صدر القانون رقم ٨ لسنة ١٩٦١ بوضع استثناء وقتى من بعض احكام التوظف وقد نصت المادة الاولى منه على انه « تجوز خلال سنتين من تاريخ العمل بهذا القانون شغل الوظائف الخالية أو التى تخلو فى وظائف الحكومة ومصالحها وفى الهيئات والمؤسسات العامة دون اجراء امتحان المسابقة المنصوص عليها فى القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ والقانون رقم ١١٣ لسنة ١٩٥٨ .

ويكون الاختيار للتعيين فى هذه الوظائف طبقا للقواعد التى يصدر بها قرار من رئيس الجمهورية » ، وقد صدر استنادا الى هذا القانون قرار رئيس الجمهورية رقم ٢٤٤ لسنة ١٩٦١ بتحديد طريقة اختيار من يعينون فى الوظائف الخالية عملا بأحكام القانون المذكور على أساس ملء نصف هذه الوظائف فى كل مصلحة بحسب اقدمية التخرج ، وملء النصف الآخر بمراعاة النسبة المئوية لجميع درجات المرشح عند حصوله على المؤهل فان تساوت النسبة بين مرشحين قدم الاقدم تخرجا . ويكون للحاصلين على المؤهل بدرجة ممتاز أو جيد جدا الاسبقية دائما على جميع المرشحين وعلى مقتضى هذا النص يجوز اعادة تعيين المدرسات المشار اليهن دون امتحان مسابقة وذلك بمراعاة الاحكام والشروط المتقدم ذكرها .

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية للقسم الاستشارى للفتوى والتشريع الى ما يأتى :

ان قرار تعيين المدرسات التسع المشار اليهن هو قرار معدوم ويتعين لذلك سحبه دون تقيد بالميعاد القانونى .

وان الحكم الصادر لصالح الآنسة « سوزان .... » من المحكمة الادارية لوزارة التربية والتعليم فى القضية رقم ٤٤٧ لسنة ٦ القضائية لاحجية له فيما يتعلق باستيفاء شرط اجتياز الامتحان المقرر لشغل الوظيفة .

وانه يجوز اعادة تعيين المدرسات المشار اليهن مع الاستغناء عن الامتحان التحريرى متى توافرت فيهن شروط البند (٤) من المادة ١٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ كما يجوز الاستغناء عن امتحان المسابقة بنوعيه بشرط مراعاة احكام القانون رقم ٨ لسنة ١٩٦١ وقرار رئيس الجمهورية رقم ٢٤٤ لسنة ١٩٦١ المشار اليه •

(فتوى ٥٢٩ فى ١٩٦١/٧/٢٤)

قاعــدة رقم (٣٢١)

المبـــدأ :

وضع قواعد تنظيمية عامة لوزارة التربية والتعليــم للترشــيح للاعارة — تحديد نسبة للنظار والوكلاء وقدرها ٥ ٪ من نسبة عــدد الاعارات وتحديد نسبة للمدرسين — وظيفة وكيل مدرسة ابتدائيــة بجدول كامل — حقيقة وضعهم الفعلى والقانــونى — من المتعين على الوزارة ادراجهم ضمن نسبة المدرسين دون معاملتهم بوصفهم وكــلاء مدارس ابتدائية •

ملخص الحكم :

ومن حيث أنه بالنسبة للموضوع فان مقطع النزاع فى الدعــوى المطروحه هو ما اذا كان المدعى — وهو يشغل وظيفة وكيل مدرســة ابتدائية بجدول كامل — يدخل عند الاعارة الخارجية فى نسبة النظار والوكلاء وقدرها ٥ ٪ من نسبة عدد الاعارات أم أنه يدخل ضمن نسبة المدرسين بالشروط والاوضاع التى اشترطتها القواعد التنظيمية العامة لوزارة لتربية رالتعليم •

ومن حيث أن القرار الوزارى رقم ١٥ لسنة ١٩٧٠ ينص على أنه « يجوز ترقية المدرسين الى وظائف وكلاء مدارس بجدول كامل وذلك تمهيدا لترقيتهم أو ترشحيهم للترقية الى وظائف نظار مدارس » يقوم شاغلى هذه الوظيفة بذات الاعباء التى كان يقوم بها فى وظيفة مدرس

فالمدرس الابتدائى بجدول كامل يدرس ٢٤ حصه اسبوعيا فاذا كان مدرسا أولا اكتفى بتدريس ١٦ حصه ولايقوم بأية أعمال ادارية وقد أصدرت الوزارة قرارا آخر برقم ١٦ لسنة ١٩٧٦ وضع معدلات محددة للترقية الى وظيفة وكيل مدرسة بأن يرقى وكيل واحد لكل مدرسة يتراوح عدد الفصول بها من عشرة وعشرين فصلا وليكن لما تزيد على ذلك وأن يقوم الوكيل بتدريس ١٢ حصه فى الاسبوع ويساعد ناظر المدرسة فى الاعمال الادارية • ومن ذلك يبين أن وكلاء المدارس نوعان الاول الوكيل بجدول كامل وهذا ليس له أى اشراف ادارى ويقوم بالتدريس كاملا فاذا كان مدرسا عاديا يناط به العدد المحدد للحصص وقدره ٢٤ حصه اسبوعيا واذا كان مدرسا أولا يناط به العدد المحدد للحصص وقدره المقرره له ١٦ حصه اسبوعيا أو الوكيل المشرف أو بمعنى آخر الوكيل الادارى فانه يساعد الناظر فى ادارة المدرسة وعليه مقررا للتدريس لايتعدى ١٢ حصه اسبوعيا •

ومن حيث أن قواعد الترشيح للاعارة الصادر بها القرار الوزارى رقم ٢٩١ لسنة ١٩٧٨ قد أفردت نسبة محددة للترشيح لمن يشغل وظيفة ناظر مدرسة أو وكيل بها قدرها ٥ ٪ من عدد المرشحين فى كل مادة تخصص وأكفلت بقية وظائف المدرسين ضمن باقى النسبة •

ومن حيث أن هذا القرار قد أتاح لوكلاء المدارس ونظارها فى مختلف المراحل التعليمية أن يتقدموا للاعارة كمدرسين بالشروط والاوضاع التى حددها فان مفهوم ذلك وقد أضاف الوكلاء الى النظار ليسرى عليهم ذات الحكم أو الوكيل المعفو هو الوكيل فى الوظيفة الادارية الاشرافية والذى يحل محل الناظر ويأخذ حكمه فهو الوكيل من النوع الذى نص عليه القرار الوزارى رقم ١٦ لسنة ١٩٧٦السابق الالماح اليه اما النوع الاول الذى حدده القرار الوزارى رقم ١٥لسنة ١٩٧٠ السابق الاشارة اليه فهو مدرس فعلا وأن كان حكما يتمتع بلقب وكيل مدرسة يؤكد ذلك أن الوكيل الفعلى والناظر يتقدمون الى الاعارة كمدرسين لزوال هذه الصفة عنهم فعلا اما الوكلاء بجدول فهو مايزالون مدرسين يتقدمون بهذه الصفة ضمن النسبة المقررة للمدرسين لان هذه الصفة لم تزول عنهم أبدا • .

ومن حيث أن المقطـوع به بحسب الوقائع الواردة فى الاوراق أن الوزاره عاملت هذه الطائفة ومنهم المدعى بوصفهم وكلاء مـدارس ابتدائية ، فتكون الوزارة بذلك قد اغفلت حقيقـة وضـعهم الفعلى والقانونى وكان من المتعين عليها أن تدرجهم ضمن نسب المدرسين •

ومن حيث أن الوزارة لاتنازع فى أن شروط الاعارة الخارجيـة تدرك المدعى اذ كان قد ادرج ضمنى نسب المدرسين لا الوكلاء ، فانه وعلى مقتضى ذلك يكون القرار الصادر باغفاله ضمنى الترشيح للاعارة بمقتضى القرار الوزارى رقم ١٩٨٠/٧٩ قد جاء مخالفا لحكم القانون حقيقا بالالغاء •

ومن حيث أن الحكم المطعون فيه جاء سائر على هـذا النهـج الصحيح من تفسير القانون والقواعد التنظيمية العامة فانه يكون قد صدر سليما بمنأى عن الطعن فيه وبالتالى يكون الطعن قد قام على غير سبب صحيح خليقا برفضه مع الزام الطاعن المصروفات •

(طعن رقم ١٣١٧ لسنة ٢٦ ق — جلسة ١٩٨٢/٥/١٦)

الفرع الثالث

التعليم الثانوى

قاعـدة رقم (٣٢٢)

المبـــدأ :

المادة ٤٠ من القانون رقم ٢١١ لسنة ١٩٥٣ بشأن تنظيم التعليم الثانوى — نصها على عدم السماح للتلميذ باعادة الدروس أكثر مـن مرة واحدة فى أية فرقة — انتظام التلميذ بعد تغيبه بعـذر مقبـول لايعتبر اعادة ويبقى له حقه فى الاعادة اذا ما رسب •

ملخص الفتوى :

تنص المادة ٤٠ من القانون رقم ٢١١ لسنة ١٩٥٣ بشأن تنظيم

التعليم الثانوى ، على أنه « لايسمح للتلميذ فى مرحلة الدراسة الثانوية العامة أن يعيد الدروس اكثر من مرة واحدة فى أية فرقة على أنه لايسمح بالاعادة لمن زادت سنه فى أول السنة المدرسية على تسع عشر سنة » . ويتبين من هذه المادة أن اعادة دروس أية فرقة بالمرحلة الثانوية غير جائزة الا مرة واحدة . ومن الواضح أن حكم هذه المادة انما يتناول حالة التلميذ الذى انتظم فى الدراسة طوال العام الدراسى، وحصل دروس فرقته ، ثم رسب فى الامتحان أو تخلف عن أدائه لغير عذر مقبول ، أو نجح فى الامتحان ولكنه يرغب فى اعادة الدروس املا فى الحصول على درجات أعلى ، ذلك أن أعادة الدروس تفترض بداهة سبق تحصيل هذه الدروس وعلى ذلك فانه يلزم لتطبيق احكام المادة ٤٠ المذكورة ، أن يثبت أولا أن التلميذ قد انتظم فى الدراسة ، وحصل الدروس المقررة لفرقته ، أما اذا ثبت أن التلميذ قد تغيب عن الدراسة، ولم يؤد الامتحان المقرر لفرقته — لعذر مقبول — فانه يتعين استبعاد حكم المادة ٤٠ فى هذه الحالة ، لان — مثل هذا التلميذ لم يحصل دروس فرقته المراد البقاء فيها عاما آخر ، وهو شرط انطباق المادة ٤٠ المشار اليها . ولا يعتبر انتظام التلميذ فى الدراسة — بعد فترة التغيب — بمثابة اعادة الدروس .

يؤكد هذا النظر أن المادة ٤٩ من القانون سالف الذكر تنص على أن « يفصل من المدرسة كل تلميذ يتغيب عن المدرسة بغير عذر مقبول خلال السنة الدراسية مدة خمسة عشرة يوما أو اكثر ، سواء أكانت هذه المدة متصلة أم منقطعة ، ويعتبر التغيب فى احدى فترتى اليوم الدراسى (قبل الظهر أو بعده) تغيبا عن اليوم بأكمله » . فهذه المادة صريحة فى أن انقطاع التلميذ عن الدراسة مدة خمسة عشرة يوما ، موجب لفصله ، متى كان الغياب بغير عذر مقبول ، ومن ثم فان التلميذ الذى ينقطع عن الدراسة لعذر مقبول ، لايسوغ فصله من المدرسة مهما طالت مدة هذا الغياب . وتمشيا مع هذا الحكم الذى يجيز قبول عذر التلميذ فى الانقطاع عن الدراسة ويعفيه بذلك عن الفصل ، فانه يتعين أن يمتد هذا الاعفاء الى كل مايرتبه الانقطاع بسبب العذر المقبول من آثار ، وذلك عند تطبيق كافة الاحكام القانونية الاخرى الواردة فى قانون تنظيم التعليم الثانوى ، ومنها حكم المادة ٤٠ التى منعت

اعادة الدروس أكثر من مرة فى الفرقة الواحدة • وهذا التفسير هو مايتفق مع حكمة التشريع ، ويحقق أعمال حكم المادتين ٤٠ ، ٤٩ على نحو متسق غير متنافر ، اذ لايسوغ أن تقبل الوزارة عذر التلميذ فى الانقطاع عن الدراسة طبقا لحكم المادة ٤٩ ، ثم لاتقيم وزنا لهذه الظروف وما رتبته من آثار ، عند أعمال الحكم الوارد بالمادة ٤٠ •

ويخلص مما تقدم أنه لامحل لاعمال المادة ٤٠ من القانون المذكور ، بما تقرره من عدم السماح للتلميذ باعادة الدروس أكثر من مرة واحدة ، فى الفرقة الواحدة على حالات انقطاع التلميذ عن الدراسة ، اذا كان هذا الانقطاع يرجع الى اعذار مقبولة • ومن ثم فانه يتعين تمكين التلميذ الذى ينقطع عن الدراسة بعذر مقبول لمدة عام دراسى أو أكثر ، من الانتظام فى دراسته ، دون أن يعتبر انتظامه فى الدراسة بمثابة اعادة للدراسة — وفقا لحكم المادة ٤٠ من القانون رقم ٢١١ لسنة ١٩٥٣ سالف الذكر •

فاذا كان الثابت أن احدى التلميذات المقيدات باحدى المدارس الثانوية للبنات قد مرضت بحمى التيفود أثناء العام الدراسى ١٩٦٢/٦١ ، وظلت بالمستشفى الى مابعد انتهاء الامتحان ، ومن ثم فان تغيبها وعدم ادائها الامتحان فى ذلك العام ، يكون لعذر مقبول ، وتعتبر انها لم تحصل دروس السنة الاولى فى العام الدراسى المشار اليه ، وبالتالى لايعتبر انتظامها فى الدراسة فى العام الدراسى ١٩٦٣/٦٢ بمثابة اعادة الدروس ، فى تطبيق حكم المادة ٤٠ منالقانون رقم ٢٢١ لسنة ١٩٥٣ ولذلك فانه لايترتب على رسوبها فى العام الدراسى الاخير عدم السماح لها باعادة دروسها فى العام الدراسى ١٩٦٤/٦٣ ، باعتبار أن هذه أول مرة تعيد فيها دروس تلك الفرقة • ويتعين لذلك اعادة التلميذة المذكورة الى المدرسة ، بشرط الا يكون سنها قد جاوز تسع عشرة سنة فى أول العام الدراسى الحالى — تطبيقا لحكم المادة ٤٠ سالفة الذكر •

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية الى أحقية السيد / ••• ••• ••• فى طلب اعادة قيد ابنته ••• ••• ••• ، بالسنة الاولى بمدرسة مصر القديمة الثانوية للبنات فى العام الدراسى ١٩٦٤/٦٣ ، واعتبارها غير مفصولة ، مع مراعاة شرط السن •

(فتوى ٢٠٧٢ فى ١٩٦٣/١١/١٧)

قاعــدة رقم (٣٢٣)

المبـــدأ :

المادة ٦٦ من القانون ٦٨ لسنة ١٩٦٨ بشأن اعادة تنظيم مراحل التعليم ــ شروط تطبيقها ــ مخالفة ذلك ــ تطبيق ٠

ملخص الحكم :

ومن حيث أن المادة ٦٦ من القانون ٦٨ لسنة ١٩٦٨ بشأن اعادة تنظيــم مــراحل التعليــم قد حــددت المقررات التى يجرى امتحان المتقــدمين فيهــا ٠ وقســمت هؤلاء المتقــدمين طــائفتين ٠ قصرت الاولى عــلى الطــلاب الــذين أتمــوا الــدراسة فى الصــفين الاول والثانى فى المدارس الحكومية أو الخاصة الخاضــعة لاشراف وزارة التربية والتعليم وأولئك الذين يمتحنون فى مقرر الصف الثالث وحده ٠ وتشمل الطائفة الثانية على كل من لم يستوف شروط الطائفة الاولى من الطلاب الذين رخصت له المادة ٦٤ من ذات القانــون فى التقدم لهذا الامتحان وهؤلاء يمتحنون فى مقررات الصــفوف الثلاثة جميعا ٠

والمستفاد مما تقدم أن شروط اتمام الدراسة فى الصف الثانى بنجاح يكون مما فرضه القانون للافادة من الامتحان فى مقرر الصف الثالث الثانوى وحده ٠ وبناء على ذلك فان المتقدم الى الصف الثالث الثانوى بغير اجتياز الامتحان فى مقررات الصف الثانى الثانوى مخالفا صريح النص ، ولا يغنى بأى حال عن دراسة مقررات الصف الثانى ، الامتحان فى مقررات الصف الثالث وعدم الامتحان فى مقررات الصفوف الثلاثة ٠

(طعن رقم ١٣٠٣ لسنة ٢٦ ق ــ جلسة ١٩٨٢/١٢/٢٧)

قاعـــدة رقم (٣٢٤)

المبـــــدأ :

جواز قبول الطلبة والطالبات راسبى الثانوية العامة بدراســات التأهيل العلمى والتربوى بدور المعلمين والمعلمات بالصف المقرر فى قرار وزير التعليم رقم ٣١ سنة ١٩٨٣ ٠

ملخص الفتوى :

أن المادة ٥٣ من القانون رقم ١٣٩ لسنة ١٩٨١ باصدار قانـــون التعليم قضت بأن لوزير التعليم أن يقرر تنظيم دراسات بدور المعلمين والمعلمات لاستكمال التأهيل العلمى والتربوى لمعلمى ونظار الصفوف الاولى من مرحلة التعليم الأساسى أو لغير ذلك من أغراض الاعــداد والتدريب فى مجال التدريس لهذه المرحلة ٠ كما بينت الجمعية العمومية أن المادة ١ من قرار نائب رئيس الوزراء ووزير التعليم رقم ٣١ لسنة ١٩٨٣ سالف الذكر تناولت بالتحديد الفئات التى يرخص لمـديريات التربية والتعليم بتنظيم دراسات مسائية لها بدور المعلمين والمعلمات وتشمل موجهى ونظار ووكلاء ومعلمى الحلقة الابتدائية بمرحلةالتعليم الاساسى ورياضة الاطفال ، والراغبين من المدرســين والمدرســات المعينين أصلا بمرحلة التعليم الاساسى والمنتدبين للتدريس بمرحلـــة أخرى أو العمل كأعضاء فنيين بالمديريات التعليمية ، والعــاملين من الكتابيين والمعاونيين والفنيين وأمناء المعامل المنتدبين للتدريس ندبا كاملا باحدى مدارس الحلقتين الابتدائية والاعدادية من مرحلة التعليم الاساسى ممن يحملون مؤهلات فنية تضمنها الجدول المرفق بالقرار وحملة المؤهلات المتوسطة الواردة بالجدول المرفق من غير القــائمين بالتدريس بشرط اجتيازهم الدورات التدريبية التى تعقدها الـــدور والمديريات التعليمية ، كما تبينت الجمعية العمومية أن القرار تحدد فى الجدول المرفق به المؤهلات التى يسمح للحاصلين عليها بالالتحاق بالدورات المذكورة والصف المقرر لكل فئة منها ٠ ومنها شهادة اتمام

الدراسة الثانوية قسم علم (الثقافة العامة) وما فى مستوها (النقل من الصف الثانى الى الثالث الثانوى عام) للصف الثالث .

ومفاد ذلك أن المشرع فوض وزير التعليم فى تنظيم الدراسات بدور المعلمين والمعلمات لاستكمال التأهيل العلمى والتربوى لمعلمى ونظار الصفوف الاولى من مرحلة التعليم الاساسى أو لغير ذلك من أغراض الاعداد والتدريب فى مجال التدريس بهذه المرحلة . واعمالا لهذا التفويض أصدر وزير التعليم القرار رقم ٣١ لسنة ١٩٨٢ تتناول فيه بالتحديد الفئات التى يرخص لمديريات التربية والتعليم بتنظيم دراسات مسائية لها بدور المعلمين والمعلمات . كما تناول بالتحديد المؤهلات التى يسمح للحاصلين عليها بالالتحاق بالدورات المذكورة والصف المقرر لكل فئة منها ويقتصر كل أثر لهذا القرار على ذلك الى تحديد المؤهلات التى يقبل أصحابها بالدراسات المذكورة وتحديد الصف الذى يلحق به وكل فئة من المؤهلات فى الدورات التدريبية ولاشأن له بتحديد المستوى العلمى أو المالى لهذه المؤهلات بأىوجه . ولما كان راسبى الثانوية العامة ينطبق عليهم شرط النقل من الصف الثانى الى الثالث ثانوى عام مما يجيز لهم الالتحاق بالصف الثالث بدور المعلمين والمعلمات حسبما ورد بصريح نص الجدول المرفق بقرار وزير التعليم سالف البيان .

(ملف ٢٩٣/٦/٨٦ — جلسة ١٩٨٥/٥/٢٩)

الفصل الثانى

التعليم غير الحكومى

الفرع الاول

التعليم الحر

أولا : الشروط الواجب توافرها فى المدارس الخاصة :

قاعـــدة رقم (٣٢٥)

المبـــدأ :

الشروط الواجب توافرها فى المدارس الخاصة طبقـا للقانـون رقم ٥٨٣ لسنة ١٩٥٥ لاتسرى فى شأنها المهلة المعطاة لهذه المـدارس بموجب المادتين ٥٥ من القانون رقم ١٦٠ لسنة ١٩٥٨ فى شأن تنظيم المدارس الخاصة و ٩٩ من لائحته التنفيذية ــ مثال ذلك : شرط سلامة المبنى وصلاحيته ــ هذه المهلة مقصورة فحسـب على الشروط التى استحدثها القانون رقم ١٦٠ لسنة ١٩٥٨ ٠

ملخص الحكم :

أن المدارس الخاصة الموجودة وقت العمل بالقانون رقـم ١٦٠ لسنة ١٩٥٨ يجب أن تكون مستوفاة للشروط التى نص عليها القانون رقم ٥٨٣ لسنة ١٩٥٥ فى شأن تنظيم المدارس الحرة وأن المهلة المعطاة لهذه المدارس بموجب المادتين ٥٥ من القانون و ٩٠ مـن الـلائحة التنفيذية للقانون تقررت لاستكمال الاحكام التى استحدثها القانـون رقم ١٦٠ لسنة ١٩٥٨ ، ولما كانت سلامة المبنى وصلاحيته من الشروط

التى نص القانون رقم ٥٨٣ لسنة ١٩٥٥ على وجوب توافرها فى المدارس الخاصة وقد افتقدت مدرسة الرشاد الاسلامية الاعدادية بقليوب هذه الشروط فلا يكون ثمة وجه للقول بأن القانون الأخير رقم ١٦٠ لسنة ١٩٥٨ يخولها استكمال شرط سلامة المبنى خلال ثلاث سنوات من تاريخ صدوره لان ذلك مقصور فحسب على الشروط التى استحدثها هذا القانون ٠

(طعن رقم ٢٩٤ لسنة ١٠ ق — جلسة ١٩٦٨/٥/١٨)

ثانيا : الاشراف على المدارس الحرة :

قاعدة رقم (٣٢٦)

المبدأ :

القانون رقم ٥٨٣ لسنة ١٩٥٥ — اختصاص مدير التربية والتعليم بالاشراف على المدارس الحرة لا يخوله تنحية نظار المدارس أو مديريها بقرار منه ٠

ملخص الحكم :

انه ولئن كان القانون رقم ٥٨٣ لسنة ١٩٥٥ المشار اليه قد خوله مدير التربية والتعليم بالمنطقة من الاختصاصات ما يكفل له الاشراف التام على المدارس الحرة الداخلة فى حدود اختصاصه وأحكام الرقابة عليها وعلى العاملين فيها الا أنه قد خلا من أى نص يخوله تنحية نظار تلك المدارس أو مديريها عن عملهم بقرار منه وأجاز أن توقع هذه التنحية كجزاء تأديبى يصدر به قرار من مجلس التأديب المنصوص عليه فى المادة ٣٤ منه ٠

(طعن رقم ٨٨٩ لسنة ٧ ق — جلسة ١٩٦٦/١١/١٢)

قاعــدة رقم (٣٢٧)

المبـــدأ :

عبارة « مدير التربية والتعليم » الواردة بالقانون رقم ٥٨٣ لسنة ١٩٥٠ بشأن تنظيم المدارس الحرة — اطلاقها على مـديرى المنـاطق ومديرى التعليم العام بالوزارة — انصرافها الى الفريقين اذا وردت مطلقة دون تحديد .

ملخص الفتوى :

يبين من استعراض نصوص القانون رقم ٥٨٣ لسنة ١٩٥٥ بشأن تنظيم المدارس الحرة ، ومن الاطلاع على ميزانية وزارة التـربية والتعليم عام ١٩٥٥/١٩٥٦ ، أن عبارة « مدير التربية والتعليـم » كما تطلق على مديرى المناطق التعليمية ، تطلق كـذلك على مـديرى التعليم العام بالوزارة ، فاذا جاءت هذه العبارة مطلقة دون تخصيص أخذت على اطلاقها ، وانصرفت الى الفريقين ، أما اذا وصفت بلفظ «الوزارة» فهى تنصرف الى مديرى التعليم العام بديوان الوزارة ، واذا وصفت بلفظ « المنطقة » انصرفت الى مديرى التعليم بالمنطقة .

ولما كانت هذه العبارة وردت فى المادة ٣٦ من القانون المشـار اليه الخاصة بتشكيل مجلس التأديب الاستئنافى مطلقة دون تخصيص ، مما يتعين معه اطلاقها على مديرى التربية والتعليم بالمنطقة ومديرى التعليم بالوزارة على السواء .

لهذا فان مدير التربية والتعليم الذى له رياسة مجالس التأديب الاستئنافية يجوز أن يكون مديرى التربية والتعليم بالمنطقة أو مديرى التعليم بالوزارة .

(فتوى ١٤٢ فى ١٩٥٧/٣/٣)

ثالثا : سلطة تحويل المدارس الحرة :

قاعــدة رقم (٣٢٨)

المبــدأ :

سلطة وزارة التربية والتعليم فى تحويل مدرســة حــرة مــن ابتدائية الى اعدادية فى حى من أحياء المدينة — من الملاءمات المتروكة لجهة الادارة القائمة على مرفق التعليم — ترخصها فى ذلك على ضوء الاعتبارات التى تزنها والمعاينات والبيانات التى تقوم بها — لارقــابة للقضاء الادارى فى ذلك مادام تصرفها مطابقا للقانون وخاليــا مــن أساءة استعمال السلطة .

ملخص الحكم :

أن الترخص أو عدم الترخص فى تحويل مدرسة من ابتدائية الى اعدادية فى حى من أحياء المدينة هى جميعها من الملاءمات المتــروكة لتقدير جهة الادارة القائمة على مرفق التعليم ، وهى تترخص فى ذلك حسبما تراه متفقا مع صالح الاشراف على نشر العلم وتربيــة أبنــاء الشعب بناء على ماتطمئن هى اليه من الاعتبارات التى تزنهاوالمعاينات والبيانات التى تقوم بها ، وتقدير جهة الادارة فى هذا كلــه لامعقب عليه مادام مطابقا للقانون وخاليا من اساءة استعمال السلطة . ومتى بان للمحكمة من تقارير المعاينات التى قام بها الموظفون المختصون ، ومن مذكرات رجال مناطق التعليم أن مدرسة المدعى لاتصلح للتحويل من ابتدائية الى اعدادية لاسباب مختلفة وملاءمات عدة ، فان الطعن فى قرار التحويل يكون غير مستند الى أسباب جدية ، وغنى عن القول أن نشاط القضاء الادارى فى وزنه للقرارات الادارية ينبغى أن يقف عند حد المشروعية أو عدمها فى نطاق الرقابة القانونية ، فلا يجاوزها الى وزن مناسبات القرار وغير ذلك مما يدخل فى نطاق الملاءمةالتقديرية التى تملكها الادارة بغير معقب عليها فيها .

(طعن رقم ٨٤٦ لسنة ٤ ق — جلسة ١٩٦٠/٤/٩)

قاعــدة رقم (٣٢٩)

المبـــــدأ :

تحويل مدرسة اعدادية الى ابتدائية بالتطبيق لاحكام القانون رقم ٥٨٣ لسنة ١٩٥٥ فى شأن تنظيم المدارس الحرة ــ النص الى انالتحويل يتم بالتدريج ــ مقصودة ٠

ملخص الحكم :

ان النص على تحويل المدرسة من اعدادية الى ابتدائية بالتدريج لا يعنى المعنى الذى ذهبوا اليه من وجوب اتمامه على عدة سنوات بقصر التحويل فى العام الدراسى الاول لتنفيذ القرار على فصول السنة الاولى الاعدادية التى تخلوا بانتقال شاغليها الى الصف الاعلى منها مع قصره فى السنة التالية على فصول السنة الاعدادية الثانية وهكذا الى أن يتم التحويل الكامل اذ أن مفهوم التحويل التدريجى كما قالت الحكومة بحق رخصة لديها تتعلق بالصالح العام لا بصالح صاحب المدرسة وتــرتبط بمكنة توفير الاماكن الصالحة المناسبة لتلاميذ هذه المدرســة ببقيــة المدارس الاعدادية بالمنطقة ومتى أمكن تدبير هذا المكان الصالح لا يكون ثمة محيص من نقل التلاميــذ اليه بدلا من ابقــائهم فى مكان غير لائق ولا مأمون ٠

(طعن رقم ٣٥٠ لسنة ١١ ق ــ جلسة ١٩٦٨/١/١٣)

رابعا : لجنة شئون التعليم الحر :

قاعــدة رقم (٣٣٠)

المبـــــدأ :

القانون رقم ٥٨٣ لسنة ١٩٥٥ فى شأن تنظيم المدارس الحرة ــ اختصاص لجنة شئون التعليم الحر بالتنحية عن النظارة ــ مقصــور على المدارس الحرة المجانية ٠

ملخص الحكم :

ان القانون رقم ٥٨٣ لسنة ١٩٥٥ فى شأن تنظيم المدارس الحرة الذى صـــدر فى ظله القراران المطعون فيهما قد نص فى المادة ٢٩ منه على اختصاصات لجنة شئون التعليم الحر ــ ومن بين هذه الاختصاصات (تنحية نظار المدارس فى الحالات المنصوص عليها فى المادة ٤٧) • وقد وردت المادة ٤٧ المشار اليها فى الباب الثانى من القانون ــ وهـــو باب خاص بالمدارس الحرة المجانية ــ ونصت فى الفقرة الثانية منها على أنه « يجوز بقرار يصدر من لجنة شئون التعليم الحر بناء على اقتراح مدير التربية والتعليم بالمنطقة تنحية صاحب المدرسة من النظارة اذا رأت من الاسباب ما يبرر ذلك » ووفقا لأحكام هذين النصين يقتصر اختصاص اللجنة بالتنحية عن النظارة على المدارس الحرة المجانية ــ دون المدارس التى تتقاضى مصروفات التى خصص لها القانون الباب الثالث منه ولم يرد فيه حكم مماثل لنص الفقرة الثانية من المادة ٤٧ •

(طعن رقم ٨٨٩ لسنة ٧ ق ــ جلسة ١٩٦٦/١١/١٢)

قاعـــدة رقم (٣٣١)

المبـــدأ :

لا يملك وكيل الوزارة الاستيلاء على المدارس الحرة ــ اختصاص لجنة شئون التعليم الحر بهذا الاجراء ــ أساس ذلك من القانون رقم ٥٨٣ لسنة ١٩٥٥ فى شأن تنظيم المـــدارس الحرة ــ لا يغير من ذلك اطلاق وصف آخر على الاستيلاء لتميز حقيقته •

ملخص الحكم :

بتطبيق احكام القانون رقم ٨٥٣لسنة ١٩٥٥ وعلى ضوء ما أفصح عنه المشرع فى مذكرته الايضاحية وبمراجعة أحكام القرار الوزارى رقم (٥١٢) لسنة ١٩٥٦ بتنفيذ أحكام قانون تنظيم المدارس الحرة ، على مدرسة الدومين الابتدائية بكفر الأطرش لصاحبها •••• •••• يتضح

لهذه المحكمة بما لا يدع مجالا للشك ، أنها مدرسة حرة مجانية داخل نطاق الاعانة ، وخاضعة لاحكام القانون رقم (٥٨٣) لسنة ١٩٥٥ وبالتالى فلا مراء فى ان المدرسة الحرة تتمتع بالحماية التى اضفاها القانون وبالحقوق التى رتبها لهذا النوع من المدارس ، وهى بهذاالوصف لها كيان ذاتى مستقل عن المبنى الذى تشغله والذى جرى تسليمه بموجب المحضر المؤرخ ١٩٥٧/٤/٣ الى وزارة التربية والتعليم • واذ ثبت مما تقدم أنه لا مدرسة الدمين الابتدائية الحرة المرخص لها فى اتباع نظام المجانية ، ولاصحابها •••• •••• قد خالف حكما من أحكام القانون رقم ٥٨٣ لسنة ١٩٥٥ أو القرارات الوزارية الصادرة تنفيذا له ولم يصدر من المطعون عليه شىء مما يمكن ان يدخل تحت الاسباب التى حددها القانون ولائحته التنفيذية للاستيلاء على المدرسة المذكورة ، كما وان قرار الاستيلاء على المدرسة (والذى عبرت عنه جهة الادارة بانه ضم المدرسة الحرة الى الوزارة لتصبح مدرسة حكومية لم يعرض على لجنة شئون التعليم الحر لتتخذ ما تراه فى شأن هذا الاستيلاء عليها بوصفها صاحبة الاختصاص الأصيل فى الاستيلاء على المدارس الحرة وفقا لحكم الفقرة الرابعة من المادة (٤٩) من القانون رقم ٥٨٣ لسنة ١٩٥٥ ، وهذه مخالفة جوهرية لاحكام القانون وما رددته المذكرة الايضاحية فى هذا الخصوص من أن : « كثيرين أقدموا على فتح مدارس حرة فى أماكن غير مستوفاة لمقومات المدرسة حتى أن بعضها لا يعدو أن يكون لايواء التلاميذ ولا يجوز تسميتها مدارس الا تجاوزا • كما ان بعض المدارس ارتكبت مخالفات جسيمة أو وجد بها نقص يضر بحسن سير التعليم • فلما رأت الوزارة ان تحافظ على صحة أبناء الشعب ، وان ترعى ما يؤدى لهم من الوان الثقافة لم يستجب هؤلاء لنصائح الوزارة فى اجراء الاصلاحات المطلوبة • ولما اتجهت الوزارة الى اغلاق تلك المدارس اضطرت الى الالتجاء الى النيابة فالقضاء ، واستغرق ذلك مددا طويلة ظلت فيها تلك المدارس قائمة • ولذلك رئى جعل فتح المدرسة الحرة أو غلقها متوقفا على الترخيص الذى لا يحصل عليه صاحبه الا اذا استوفى كل الشروط اللازمة لحسن سير التعليم • كما استعيض عن نظام الاغلاق القضائى بالاغلاق الادارى بحيث تغلق المدرسة التى تفتح بغير ترخيص بقرار من وزارة التربية والتعليم • كما رئى ان يكون للوزارة حيال المدرسة التى تخالف القانون حق اغلاقها

أو الاستيلاء عليها ،وهناك من الضمانات ما يكفل العدالة حيث استحدثت لجنة شئون التعليم الحر لتعرض عليها مسائل غلق المدارس والاستيلاء عليها ، وتعويض أصحابها ، والنظر فى التظلمات التى تقدم من أصحاب المدارس ، كما رؤى ان يمثل فى هذه اللجنة أصحاب المدارس الحرة • وواضح بعد ذلك ان السيد وكيل الوزارة المساعد لا يملك الاستيلاء على هذا النوع من المدارس ولو اطلقت الجهة الادارية على هذاالاستيلاء وصفا آخر يسند حقيقة الاستيلاء • وترتيبا على ما تقدم يكون القرار المطعون فيه قد خالف أحكام القانون من وجهين : ليس فحسب لأنه صدر ممن لا يملك قانونا اصداره ، وانما أيضا لانه قام على غير سبب يحمله • ومن ثم فيتعين لما تقدم الغاؤه •

(طعن رقم ١٧٤١ لسنة ٧ ق — جلسة ١٩٦٥/٥/٨)

خامسا : الاستيلاء على المدارس الحرة :

قاعدة رقم (٣٣٢)

المبـــدأ :

قرار الاستيلاء على مدرسة حرة — صدوره مخالفا للقانـــون — ثبوت ركن الخطــأ فى حق جهة الادارة — تأكــد ركن الضرر فى جانب المطعون عليه برفع يده بغير حق عن المدرسة وحرمانه من مصدر رزقه — وضوح السببية بين الخطأ والضرر — وجوب التعويض — تقديره •

ملخص الحكم :

انه عن طلب المطعون عليه التعويض عن قرار الاستيلاء الذى انتهت هذه المحكمة فى شأنه الى أنه ليس فحسب جاء مخالفا للقانـــون لصدوره من السيد وكيل الوزارة المساعد الذى لا يملك سلطة الاستيلاء على المدارس الحرة ، فذلك من اختصاص لجنة شـئون التعليم الحر ، وانما أيضا لأن قرار الاستيلاء هذا قد قام على غير سـبب يحمله • وترتيبا على ذلك يكون ركن الخطأ ثابتا فى حق جهـة الادارة ، وركن الضرر مؤكـدا فى جانب المطعـون عليه برفع يده قهرا وبغير حق عن

المدرسة التى باشرها ورعاها قرابة خمسين عاما وحرمانه من مصدر رزقه الذى افنى عمره فى سبيله • ورابطة السببية بين الخطأ والضرر واضحة • وتقدر هذه المحكمة التعويض الذى يستحقه المطعون عليه عن ذلك كله تعويضا جامعا مانعا بمبلغ خمسمائة جنيه مراعية فى ذلك أن المطعون عليه قد أفاد أيضا من نشاطه الطويل فى هذا المضمار خلال النصف قرن الماضى ، فوائد مادية وأدبية لا يمكن التغاضى عنها • كما تقدر المحكمة آن فى الغاء القرار المطعون فيه خير عوض عما أصاب الطاعن من أضرار آدبية •

(طعن رقم ١٧٤١ لسنة ٧ ق — جلسة ١٩٦٥/٥/٨)

قاعـدة رقم (٣٣٣)

المبـــدأ :

شرط سعة فناء المدرسة — قرار الاستيلاء على المدرسة لعدم توافره — صحيح — النعى عليه لاسباب لاحقة فى المجال الزمنى لصدوره وتنفيذه — لا يؤثر قانونا على صحته مادام لا دليل على صدوره بقصد الكيد أو النفع الشخصى •

ملخص الحكم :

ان ما ينعاه الطاعنان من ان القرار المطعون فيه لم يحقق الصالح العام ولا العدالة غير منتج ، ذلك ان ما يأخذانه على الوزارة فى هذا الصدد لاحق فى المجال الزمنى لصدور القرار المطعون فيه وتنفيذه ، اذ مبناه تجريح تصرفات الوزارة بالنسبة للمدرسة بعد استيلائها عليها أى بعد صدور القرار المطعون فيه وتنفيذه ، وهو ما لا يؤثر قانونا على صحة القرار المطعون فيه مادامت الواقعة التى قام عليها وهى ضيق الفناء صحيحة وما دامت هذه الواقعة تسوغ قانونا تدخل الوزارة بالاستيلاء ومادام ليس ثمة دليل على ان القرار المطعون فيه قد صدر بقصد الكيد أو النفع الشخصى •

(طعن رقم ٧٣١ لسنة ٥ ق — جلسة ١٩٦٢/٣/٣)

قاعـــدة رقم (٣٣٤)

المبـــــدأ :

شرط سعة فناء المدرسة ــ القرار الوزارى رقم ٥١٢ لسنة ١٩٥٦ ــ سلطة الوزارة فى الترخص فى الاعفاء أوعدم الاعفاء من هذا الشرط ــ منوطة بتقديرها فى كل حالة على حدة ولا يحدها فى ذلك الا عيب اساءة استعمال السلطة ــ المطالبة بالاعفاء بحجة التماثل بين حالة فرديـــة وأخرى والزعم بان فى غير ذلك اخلالا بمبدأ المساواة ــ غير صحيح .

ملخص الحكم :

ان ما ينعاه الطاعنان على القرار المطعون فيه من أنه اخل بمبدأ المساواة ، بمقولة ان الوزارة لم تستول على مدارس حرة كثيرة قامت فيها تلك المخالفة ، مردود بأن القرار الوزارى رقم ٥١٢ لسنة ١٩٥٦ اذ أولى الوزارة سلطة الترخيص فى الاعفاء أو عدم الاعفاء من شرط سعة الفناء فليس من شك فى ان مناط هذا الاعفاء أو عدمه متروك زمامه لتقديرها فى كل حالة على حدتها بحسب الظروف والاحوال بما لا وجه معه لفرض القياس فرضا بناء على ادعاء من يدعى ذلك ويطالب بالاعفاء بحجة التماثل بين حالة فردية واخرى ، والزعم بأن فى غير ذلك أخلالا بمبدأ المساواة وتمييزا بغير مقتض ــ مادام التشريع ذاته هـــو الذى سمح بالترخيص فى الاعفاء أو عدمه فى الحالات الفردية ، والترخيص على هذا الاساس منوط بتقدير الادارة كما سبق القول . واذ كان الاعفاء فى مثل هذه الحالات بمثابة منحة من الوزارة لصاحب الشأن تقررهـــا بناء على تفويض من التشريع ، فان الوزارة والحالة هذه تترخص فى منحها بسلطتها التقديرية وليس لصاحب شأن أن يجبرها على منحـــة هذا الاعفاء مادام المشرع قد ترك الامر لمطلق تقديرها ولا يحدها فى ذلك الا عيب اساءة استعمال السلطة .

(طعن رقم ٧٣١ لسنة ٥ ق ــ جلسة ١٩٦٢/٣/٣)

سادسا : القرار الصادر بضم مدرسة حرة :

قاعـدة رقم (٣٣٥)

المبــــدأ :

القرار الصادر بضم مدرسة حرة لوزارة التربية والتعليم لتصبح مدرسة حكومية ـ يعد من قبيل الاستيلاء •

ملخص الحكم :

اذا جاء السيد وكيل وزارة التربية والتعليم المساعد واشر بخطه فى ١٩٥٦/٩/٢ على المذكرة المعروضة عليه بتاريخ ١٩٥٦/٨/١٤ وموقع عليها باسم (عبد الرحمن ٠٠٠٠) باتخاذ الاجراءات فورا لتسلم مبانى المدرسة وأرضها وكذلك الفدان الذى ترغب المصلحة التنازل عنه للمدرسة من مصلحة الاملاك الأميرية •

وهذا هو ما جاء بالبند ٣ من تأشيرة السيد وكيل الوزارة ٠٠ ثم بعد ذلك بالبند ٤ تضم المدرسة لوزارة التربية والتعليم وتصبح مدرسة حكومية • فلا جدال بعد ذلك فى أن نية الوزارة انصرفت بعبارة (تضم المدرسة لوزارة التربية وتصبح مدرسة حكومية) الى عملية استيلاء على مدرسة حرة لتصبح بالاستيلاء مدرسة حكومية أو أميرية • ولايمكن ان يتأتى هذا الانقلاب فى المركز القانونى للمدرسة من حرة الى أميرية الا بقرار ادارى بقصد احداث أثر قانونى مترتب عليه • والواقع ان هذا التبديل فى المركز القانونى حصل قهرا عن صاحب المدرسة أو واضع اليد عليها أو المسئول عن ادارتها كمرفق للتعليم أو مؤسسة تؤدى رسالة التربية منذ خمسين عاما وهى فى يد السيد اسكندر ٠٠٠٠ ٠٠ وفى أحكام كافة القوانين المنظمة للمدارس الحرة لا توجد عبارة (ضم المدرسة الحرة الى الوزارة لتصبح مدرسة حكومية) وانما يوجد فى أحكام هذه القوانين اصطلاح (الاستيلاء على المدارس أو غلقها) • ولا يغير من هذه الحقيقة الصحيحة شيئا ان وزارة التربية وصفت عملها هذا بأنه مجرد استلام للمدرسة بأمر ادارى • فهذه عملية اخرى جاء امرها فى

البند الثالث من قرار السيد وكيل الوزارة حينما أمر باتخاذ الاجراءات فورا لتسلم « مبانى المدرسة » وأرضها وكذلك الفدان ، وقد تم ذلك فعلا بمقتضى محضر التسلم لمبانى المدرسة فى ١٩٥٧/٤/٣ ، اما عملية ضم المدرسة لتصبح حكومية (البند ٤) فهذا هو الاستيلاء بعينه وان صدر على هذا النحو مخالفا لأحكام القانون .

(طعن رقم ١٧٤١ لسنة ٧ ق — جلسة ١٩٦٥/٥/٨)

سابعا : صاحب المدرسة الحرة :

قاعدة رقم (٣٣٦)

المبدأ :

صاحب المدرسة الحرة — ليس لزاما ان يكون صاحب المبنى الذى هو وعاء المدرسة أو صاحب الأرض التى يقوم عليها المبنى .

ملخص الحكم :

صاحب المدرسة الحرة أى صاحب المؤسسة التعليمية ليس لزاما ان يكون هو صاحب المبنى الذى هو وعاء المدرسة ولا أن يكون صاحب الأرض أو الفدان الذى يقوم عليه المبنى الذى يضم بين جدرانه المدرسة أى المؤسسة . وقد يكون كذلك أحيانا ولكنه ليس لزاما . هذا الوضع الظاهر كان دائما فى تقدير كافة التشريعات التى نظمت المدارس الحرة .

(طعن رقم ١٧٤١ لسنة ٧ ق — جلسة ١٩٦٥/٥/٨)

ثامنا : مدرسو التعليم الحر :

قاعدة رقم (٣٣٧)

المبدأ :

لا يعتبر مدرسو المدارس الحرة موظفين حكوميين بل يعتبرون

مستخدمين لدى أصحاب هذه المدارس وتبرم عقود استخدامهم معها .

ملخص الفتوى :

تعتبر المدارس الحرة منشآت خاصة بعضها مملوك لأشخاص اعتبارية وبعضها مملوك ملكية فردية لاشخاص طبيعيين . ولكن المشرع رأى رعاية للمصلحة العامة أن يتولى تنظيم هذه المدارس الحرة فأصدر القانون رقم ٣٨ لسنة ١٩٤٨ بين فيه الشروط الواجب توافرها فى هذه المدارس وأصحابها ومدرسيها وكيفية تأديبهم والالتزامات الواجب مراعاتها فى التعليم والادارة كما تولى القرار الوزارى رقم ٧٩٨٩ الصادر تنفيذا لهذا القانون والمعدلة بعض نصوصه بالقرار رقم ٩٨٧٣ الصادر فى ٦ من يناير سنة ١٩٥٠ تفصيل هذه الشروط وما تمنحه الوزارة لهذه المدارس من اعانات لتيسير قيامها بنشر الثقافة والتعليم ويراعى فى تحديد الاعانة تخصيص بعضها لمرتبات المدرسين والموظفين وبعضها للايجار وبعضها كاعانة تعويض لرأس المال متى توافرت شروط خاصة .

ويتضح من مجموع نصوص القانون المشار اليه والقرارات الوزارية الصادرة تنفيذا له ان مدرسي وموظفى المدارس الحرة لا يعتبرون موظفين حكوميين بل مستخدمين لدى أصحاب هذه المدارس تبرم عقود استخدامهم بينهم وبين صاحب المدرسة وليست الوزارة طرف فى هذه العقود . وكل ما هناك ان القانون المشار اليه نص فى مادته الرابعة عشر على أنه لا تنتهى عقود هيئة التدريس الدائمة الا فى نهاية الاجازة الصيفية من كل عام .

أما الاعانة التى تقوم الوزارة بمنحها للمدارس مقابل مرتبات المدرسين فهى اعانات تمنح لأصحاب المدارس الحرة اذا ما اتبعت نظام المجانية وطبقت مناهج الوزارة ولا تعتبر مرتبات مستحقة لهؤلاء المدرسين من الوزارة رأسا . كما أن هذه الاعانات ليست الزاما على الوزارة بل لها منحها ولها عدم منحها حيث نصت المادة ١٣ من القرار الوزارى رقم ٩٨٧٣ المشار اليه على أن منح أية اعانة من الاعانات الواردة فى هذه اللائحة فى سنة مالا يستوجب منحها فى سنة تالية فللوزارة ان تقرر الغاء أو تخفيض أية اعانة سبق تقريرها بشرط اخطار المدرسة بذلك قبل ابتداء العام الدراسى بثلاثة شهور على الأقل .

ولا يغير فى هذا المعنى قيام الوزارة بصرف المرتبات رأسا لهؤلاء المدرسين لأن هذا الاجراء أجيز للوزارة القيام به طبقا للمادة ١٤ من اللائحة التنفيذية التى نصت على انه لا تكون الاعانة مستحقة الدفع كلها أو بعضها الا بعد تحقق الوزارة من قيام المدرسة بتنفيذ ما وجه اليها من تعليمات وفرض عليها من اشتراطات ودفع ما فى ذمتها من التزامات وبالأخص مرتبات المدرسين وايجار المكان ، وللوزارة الحق فى أن توجه كل الاعانة أو بعضها للوفاء بهذه الالتزامات جميعها لأربابها مباشرة اذا لم تكن المدرسة قامت بها .

ويتبين مما تقدم ان مدرسى وموظفى التعليم الحر الذين لم يعينوا على الدرجات التى فتح بها اعتماد اضافى يظلون معتبرين موظفين لدى أصحاب المدارس الحرة التابعين لها وليسوا موظفين حكوميين ، وبالتالى فان ما يتقاضونه من مرتبات ومكافآت لا يمكن اعتبارها الا أجورا يتقاضونها من أصحاب هذه المدارس . أما الاعانات التى تمنحها الوزارة للمدارس الحرة فما هى الا ماهيات تمنحها لأصحاب المدارس متى توافرت شروط خاصة .

وحيث أن المادة ١٤ من المرسوم بقانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٢٩ تنص على أنه متى بلغت سن الموظف أو المستخدم ستين سنة وجبت احالته الى المعاش حتما ما لم يصدر قرار خاص من مجلس الوزراء بابقائه فى الخدمة لمدة معينة ومنها يتضح انها خاصة بعدم ابقاء الموظف فى وظيفته بعد بلوغه السن القانونية لاحالته الى المعاش ولا تنطبق على الحالة المعروضة حيث ان المدرسين أحيلوا فعلا الى المعاش الا أنهم التحقوا بعد ذلك بخدمة المدارس الحرة بعقود مبرمة بينهم وبين أصحاب هذه المدارس .

وحيث ان المكافآت التى يحصل عليها المدرسون المذكورون نظير عملهم بالمدارس الحرة لا يحصلون عليها من ميزانية الدولة انما يحصلون عليها من اصحاب المدارس ولا علاقة لهم بالوزارة وأن الاعانة التى تدفعها الوزارة انما تدفع اعانة منها لأصحاب المدارس ومساعدة وتشجيعا لهم فى نشر التعليم بالمجان .

لهذا فقد انتهى قسم الرأى مجتمعا الى أن مدرسى المدارس

الحرة لا يعتبرون موظفين حكوميين بل مستخدمين لدى أصحاب هذه المدارس الذين تبرم عقود استخدامهم معهم .

وان المكافآت التى تدفع لهؤلاء المدرسين لا يمكن اعتبارها الا اجورا يتقاضونها من أصحاب هذه المدارس أما الاعانات التى تمنحها الوزارة للمدارس الحرة نما هى الا ماهيات تمنحها لأصحاب هذه المدارس .

ومن ثم فان المادة ١٤ من قانون المعاشات الملكية رقم ٢٧ لسنة ١٩٢٩ التى تنص على عدم ابقاء المستخدم فى وظيفته بعد بلوغه السن القانونية مالم يصدر قرار من مجلس الوزراء لا تنطبق على هذه الحالات .

(فتوى ٤٢٦ فى ١٩٥٢/٧/١٢)

قاعـدة رقم (٣٣٨)

المبـدأ :

قرار المجلس الأعلى للتعليم الحر بتاريخ ١٩٤٥/١١/٦ — تقريره ترقية مدرسى التعليم الحر الى درجات معينة بعد قضائهم فى الاشتغال بالتدريس مددا معينة — ينطبق على ذوى الخبرة من مدرسى المدارس المعانة من النوع الأول — عدم انطباقه عليهم اذا زال هذا الوصف عنهم بتعيينهم فى خدمة الحكومة — أساس ذلك — افادة من ضموا من مدرسى التعليم الحر الى خدمة الحكومة اعتبارا من أول ديسمبر ١٩٥٠ من أحكام القرار المذكور — استثناء من أصل عام .

ملخص الحكم :

يبين من مطالعة قرار المجلس الأعلى للتعليم الحر الصادر بجلسته المنعقدة فى ٦ من نوفمبر سنة ١٩٤٥ ، والمعتمد من وزير المعارف وقتذاك فى ١١ من نوفمبر سنة ١٩٤٥ ، انه اذ قرر اعتبار المدرس بالتعليم الحر فى الدرجة الثامنة بمضى خمس سنوات من تاريخ اشتغاله بالتدريس ،

على أن يعتبر منسيا اذا قضى ١٥ سنة فى الدرجة الثامنة ، ويرقى الى الدرجة السابعة ، انه اذ قرر ذلك ، انما يعنى ذوى الخبرة من مدرسى المدارس المعانة من النوع الأول ، وقد وصف القرار المذكور هذا لنوع من المدارس الحرة بأنها « المدارس التى طبقت قواعد الانصاف على مدرسيها وهى التى كانت معانة قبل تقرير نظام المجانية فى أكتوبر سنة ١٩٤٤ » هذا الى أن أحكام القرار المشار اليه ، انما قررت هذا الانصاف لهؤلاء المدرسين بوصفهم مدرسين بالتعليم الحر ، أى وهم يعملون فعلا بالتعليم الحر ، فلا مجال اذن لتطبيق أحكامه عليهم ، اذا زال هذا الوصف عنهم بتعيينهم فى خدمة الحكومة ، وتحديد مجال التطبيق بالوصف المذكور ، واضح بجلاء : أولا : من النصوص الصريحة للقرار المبين آنفا ، وثانيا : من اختصاص المجلس الأعلى للتعليم الحر الذى لا يختص بناء على القرار الوزارى رقم ٦٤٧٥ الصادر فى ٢٥ من يولية سنة ١٩٤٥ بتشكيله ، الا ببحث المسائل التى تخص التعليم الحر ، ومن ثم فالأصل الا تلحق آثار أحكام القرار سالف البيان بالمراكز الوظيفية لمدرسى التعليم الحر الذين عناهم ، بعد تعيينهم فى خدمة الحكومة ، ولا مندوحة من الالتزام فى هذا الصدد بالقواعد العامة للتعيين فى وظائف الحكومة ، التى لا تسمح باستصحاب الموظف المعين ، لحالته السابقة على تعيينه ، الا فى الحدود وبالقيود التى تنظمها قواعد حساب مدد العمل السابقة ، وغنى عن البيان ، أن هذه القواعد لا تشمل قرار المجلس الأعلى للتعليم الحر المشار اليه ، على أنه اذا كان من ضموا من مدرسى التعليم الحر هؤلاء الى خدمة الحكومة اعتبارا من أول ديسمبر سنة ١٩٥٠ ، يفيدون بعد ضمهم من أحكام القرار المذكور فان علة هذا الاستثناء انما مردها الى النص فى قرار مجلس الوزراء الصادر فى ٢٥ من فبراير سنة ١٩٥١ على ضمهم بحالتهم من حيث الماهية والدرجة والاقدمية وموعد العلاوة ، وبذلك رتبت لهم السلطة المختصة بشئون موظفى الحكومة — على خلاف الأصل — حقا فى استصحاب حالتهم السابقة ، وهو ما ينبغى بحكم طبيعة الاستثناء قصره عليهم دون غيرهم .

(طعن رقم ١٣٤٠ لسنة ٨ ق — جلسة ١٩٦٧/١١/٢٦)

قاعـــدة رقم (٣٣٩)

المبـــــدأ :

اعتبار مدرسى التعليم الحر الذين ضـــموا الى وزارة التـــربية والتعليم ولا يحملون مؤهلا فى الدرجة الثامنة بعد مضى خمس سنوات فى عمل فنى — مدة الخمس السنوات المذكورة هى مدة خدمة فعليـــة أخذت فى الاعتبار — وجوب حسابها فى المعاش طبقا لأحكام القانـــون رقم ٢٥٠ لسنة ١٩٥٩ ٠

ملخص الحكم :

أن القانون رقم ٢٥٠ لسنة ١٩٥٩ بحساب مدد العمل السابقة فى المعاش والمعدل بالقانون رقم ٥١ لســـنة ١٩٦٢ يقضى بأن تحسب فى المعاش بالنسبة الى الموظفين الذين تسرى عليهم أحكـــام القـــوانين أرقام ٥ لسنة ١٩٠٩ ، ٣٧ لسنة ١٩٢٩ ، ٣٩٤ لسنه ١٩٥٦ مدد العمل السابقة التى قضيت فى غير الحكومة أو الهيئـــات ذات الميـــزانيات المستقلة التى يتقرر ضمها فى تقدير الدرجة والمرتب وأقدمية الدرجة طبقا لقرار رئيس الجمهورية الصادر بتاريخ ٢٠ فبراير ســـنة ١٩٥٨ أو طبقا لأية قوانين أو قرارات أخرى ٠

ومن حيث انه ثابت أن الوزارة عند ضم المطعون ضـــده الى خدمتها فى أول ديسمبر سنة ١٩٥٠ قد سوت حالته بضم مدة عمله فى التعليم الحر من أول أكتوبر سنة ١٩٣٢ الى أول ديسمبر سنة ١٩٥٠ فى تقدير الدرجة والمرتب وأقدمية الدرجة ٠ وآية ذلك انها عينته على الدرجة الثامنة بدلا من الدرجة التاسعة المقررة للمؤهل الحاصل عليه وهو ابتدائية الأزهر مستندة فى ذلك الى احتساب خمس سنوات من مدة عمله السابق كمدة خبرة فنية بديلة عن المؤهل المقرر للتعيين على تلك الدرجة تطبيقا للقواعد التى قررها المجلس الاعلى للتعليم الحر والتى تقضى باعتبار مدرسى التعليم الابتدائى الذين ضـــموا لوزارة التربية والتعليم فى درجات مماثلة لدرجات الكادر الحكومي واعتبار

من لا يحمل مؤهلا منهم فى الدرجة الثامنة بعد مضى خمس سنوات فى عمل فنى تطبيقا لكادر سنة ١٩٣٩ ، ثم حددت الوزارة أقـدمية المطعون ضده فى تلك الدرجة اعتبارا من أول أكتوبر سنة ١٩٣٨ أى بعد أن استبعدت من الأقدمية فى تلك الدرجة مدة السنوات الخمس المشار اليها وبذلك تكون مدة عمل المطعون ضده السابقة فى التعليم الحر قد روعيت بأكملها عند تسوية حالته ، اذ حسبت الوزارة جزءا منها مقداره خمس سنوات فى تقدير الدرجة التى عينته عليهاوحسبت باقى المدة فى أقدمية تلك الدرجة ومن ثم فلا اعتداد بما ذهبت اليـه الجهة الادارية فى طعنها من أن المدة من أول أكتوبر سنة ١٩٣٣ حتى أول أكتوبر سنة ١٩٣٨ اعتبرت عنصرا من عناصر الصلاحية فى التعيين ولم تحسب فى أقدمية الدرجة ذلك أن تلك المدة وهى مدة خدمة فعلية قضاها المطعون ضده فى التعليم الحر لم تهدر عند تسوية حالته وانما أخذت فى الاعتبار وحسبت فى تقدير الدرجة التى عين عليها وبذلـك توفر بشأنها الشرط المقرر لحسابها فى المعاش بالتطبيق للقانون رقـم ٢٥٠ لسنة ١٩٥٩ المعدل بالقانون رقم ٥١ لسنة ١٩٦٢ وهى أن تكون تلك المدة قد تقرر ضمها فى تقدير الدرجة .

(طعن رقم ٧٦٦ لسنة ١٧ ق — جلسة ١٩٧٢/٦/٢٥)

قاعـدة رقم (٣٤٠)

المبـــدأ :

قرار مجلس الوزراء الصادر فى ١٩٤٥/٣/٥ بضم مددالخدمة السابقة لموظفى التعليم الحر — لايجوز لمن تضم لهم مدة خدمة سابقة بموجب هذا القرار وما تلاه مـن قرارات تتعلق بهؤلاء العاملين أن يفيد منها بأكثر مما يفيد به زميله المعين بالحكومة أصلا ومن ثم لايحق له الافادة من قواعد انصاف المنسيين السابقة على تاريخ ضـمه الى خدمة الحكومة اذ ان هذه القرارات استهدفت مساواة هؤلاء العاملين بزملائهم ممن سبق تعيينهم بالحكومة بدون تمييز وبالتالى فأن هذه القرارات لا تخول لهم فى خصـوص الترقيـات الحتميـة من حيث

استحقاقتها وشروطها والتاريخ الذى ترد اليه أقدمياتهم أكثر مما هو متبع فى الكادر الحكومى .

ملخص الحكم :

من حيث أنه لا حق للمدعى فى طلب أرجاع أقدميته فى الدرجة السابعة الى تاريخ أسبق من التاريخ الذى حصل فيه عليها اذ أن ضم مدة خدمته السابقة طبقا لقرارى مجلس الوزراء الصادرين فى ١٩٤٥/٣/٥ و ١٩٤٦/١٠/١٦ ، لا يقتضى على ما نص عليه صراحة فى كلا القرارين ، الا معاملته من حيث تقدير الدرجة والماهيةوالأقدمية على أساس مراعاة القواعد التى كانت قائمة فى كل كادر من الكادرات السابقة خلال فترة تطبيقه أو على أساس قرارات مجلس الوزراء الخاصة بالانصاف ، أيهما أفضل ، وهو قد عومل على هذا الأساس فعلا ، وأيا كان التاريخ الواجب رد أقدميته فى أولى درجات التعيين طبقا لها — فانه لايفيد من قرار مجلس الوزراء الصادر فى ٨ من يوليه سنة ١٩٤٣ ، بشأن انصاف المنسيين من مستخدمى الحكومة من الدرجة الخامسة فما دونها ممن قضوا لغاية آخر يونية ١٩٤٣ خمس وعشرون سنة فى درجاتهم بترقيتهم ترقية شخصية ، اذ أن الموظف المنسى الذى يفيد منه — على ما جرى به قضاء هذه المحكمة — هو الموظف الذى قضى فعلا قبل ٣٠ يونية سنة ١٩٤٣ فى درجته الحالية ، أى — الفعلية — لا الاعتبارية — خمس عشرة سنة ، اذ أن الاقدميات الفعلية لم يكن لها وجود عند صدور هذا القرار ، اذ لم تنتظم الا بالقرار الصادر فى ٣٠ يناير سنة ١٩٤٤ ، وما تلاه ، وهو لا يفيد أيضا منه بعد تطبيق قانون المعادلات الدراسية عليه اذ انه وعلى ماجرى به قضاء هذه المحكمة أيضا لايترتب على التسوية التى رتبها افادة الموظف من هذا القرار أو من القانون ٣٢٩ لسنة ١٩٥٢ المماثل — اذ الافادة من قواعد قدامى الموظفين مقصورة على تلك الواردة فى القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥٢ فى المادة ٤٠ مكررا انه وليس ثمة من أساس للقول بأن موظفى التعليم الحر الذين تضم اليهم مدة خدمة سابقة طبقا للقرار الصادر فى ١٩٤٥/٣/٥ أو ما تلاه من قرارات بحساب مدد الخدمة السابقة يقيدون نتيجة لرد أقدميتهم فى أولى

درجـات التعيين بحسابها بأكثر مما يفيد به نظراؤهم من المدرسـين المعينين بالحكومة أصلا ، ومن ثم لا يحق له أن يفيد من قواعدانصاف المنسيين السابقة على تاريخ ضمه الى خدمة الحكومة هـذا الى أن قرارات المجلس الأعلى للتعليم الحر فى شأن أنصاف معلميه بما فيها قراره فى ١٩٤٥/١١/٦ المشار اليه لا تتجه الى تقرير حقوق لهؤلاء تزيد على ما كان لنظرائهم فى الحكومة بل هى تقوم على مسـاواتهم بهؤلاء فى حدود القواعد واجبة التطبيق عليهم ، وهى على ماسبق ذكره آنفا — لا تخول لهؤلاء فى خصوص التـرقيات الحتميـة من حيث استحقاقها وشروطها والتاريخ الذى ترد اليه أكثر مما هو متبـع فى الكادر العام الحكومى •

(طعن رقم ٣٤ لسنة ١٧ ق — جلسة ١٩٧٩/١/٢١)

قاعـدة رقم (٣٤١)

المبـــدأ :

القواعد التنظيمية العامة التى انتظمت موظفى التعليم الحر — استعراض تلك القواعد — المساواة بين مدرسى التعليم الحر وزملائهم بالمدارس الأميرية — تحققها فى تاريخ سابق على ضمهم الى الوزارة — النص فى قرار مجلس الوزراء الصادر بضم مدرسى التعليم الحر على أن يكون الضم بحالتهم من حيث الماهية والدرجة والأقدمية — لم يكن مقصودا منه سوى أن تسوى حالتهم عند ضمهم وفقا للتسوية التى أجريت لهم قبل الضم على أساس تطبيق قواعد الانصاف وقرارات ضم مدد الخدمة السابقة — مبنى ماتقدم •

ملخص الحكم :

فى ٦ من نوفمبر سنة ١٩٤٥ عقد المجلس الأعلى للتعليم الحر — المشكل بالقرار الوزارى رقم ٦٤٨٥ الصادر فى ٢٥ من يولية سـنة ١٩٤٥لبحث المسائل التى تخص هذا التعليم — جلسته الثانية ، ونظر فى المسائل المعروضة عليه ، ومن بينها المسألة السادسة ، وهى الخاصة

بانصاف ذوى الخبرة من مدرسى المدارس المعانة من النـــوع الأول (أى التى طبقت قواعد الانصاف على مدرسيها) • وقـــد تضمنت مذكرة المراقبة العامة للتعليم الحر المقدمة للمجلس فى هذا الموضوع أن هؤلاء المدرسين لايستفيدون من تطبيق قرار المجلس الأعلى بجلسة أول سبتمبر سنة ١٩٤٥ الذى شرط وضعهم فى الدرجة الثامنة الفنية بمضى خمس سنوات من تاريخ التصفية ، واقترحت المراقبة اعفاءهم من هذا القيد واعتبار السنوات الخمس من تاريخ اشتغالهم بالتدريس، على أن يعتبر من قضى ١٥ سنة منهم فى الدرجة الثامنة منسيا ويرقى الى الدرجة السابعة • وقد وافق المجلس على هذا المبدأ ، واعتمـــد الوزير هذا القرار فى ١١ من نوفمبر سنة ١٩٤٥ • وفى ٢٩ من فبراير سنة ١٩٤٨ عقد المجلس الأعلى للتعليم الحر جلسته العاشرة ، وناقش فيها مشروع كادر موظفى التعليم الحر ، ثم وافق عليه ، وقد نص فى المادة الأولى من هذا الكادر على أن « ينشأ لموظفى التعليـــم الحـــر كادر يتضمن القواعد الآتية : — ١ — درجات الكادر هى كما يلى : الدرجة الرابعـــة من ٤٢٠ ج الى ٥٤٠ ج فى الســـنة بعلاوة ٣٦ ج فى السنة كل سنتين ، الدرجة الخامسة من ٣٠٠ ج الى ٤٢٠ ج فى السنة بعلاوة ٢٤ ج فى السنة كل سنتين ، الدرجة السادسة من ١٨٠ ج الى ٣٠٠ ج فى السنة بعلاوة ١٨ ج فى السنة كل سنتين ، الدرجة السابعة من ١٢٠ ج الى ١٨٠ ج فى السنة بعلاوة ١٢ ج فى السنة كل ســـنتين، الدرجة الثامنة من ٧٢ ج الى ١٢٠ ج فى السنة بعلاوة ٦ ج فى السنة كل سنتين ، الدرجة التاسعة من ٣٦ ج الى ٧٢ ج فى السنة بعلاوة ٦ج فى السنة كل ثلاث سنوات • — ٢ — يعين فى الدرجة السادسة الحاصل على مؤهل عال ويمنح المرتب المقرر لمؤهله فى الكـــادر الحكـــومى • — ٣ — يعين فى الدرجة السابعة الحاصل على مؤهل متوسط ومقرر له بالكادر الحكومى الدرجة السابعة ويمنح المرتب المقرر لمؤهله فى الكادر الحكومى • — ٤ — يعين فى الدرجة الثامنة الحاصل على مؤهل متوسط مقرر له فى الكادر الحكومى الدرجة الثامنة ويمنح المرتب المقرر لمؤهله فى الكادر الحكومى • — ٥ — يعين فى الدرجة التاسعة ••• » ، ونصت المادة الثامنة على أن « يعين فى الدرجة المخصصة لمؤهله كل مـــوظف معان بالتعليم الحر » ، كما نصت المادة ١١ على أن « تدفـــع وزارة

المعارف كل أو بعض مرتب الموظف المقرر له من اعتمادات اعانات التعليم الحر بميزانية الوزارة وتدفع ادارة المدرسة الحرة باقى المرتب ، وكل ذلك طبقا للقواعد المعتمدة من وزير المعارف » ، ونصت المادة ١٢ على أن « تمنح العلاوات الدورية والتكميلية طبقا للكادر الحكومى » ، وتضمنت المواد من ١٣ الى ١٨ أحكام الترقيات ومنح العلاوات والحرمان منها ، ونصت المادتان ١٩ و ٢٠ على أحكام وقتية ، فنصت الأولى على أن « الموظفين الحاليين يوضعون فى الدرجات التى تكون مرتباتهم الحالية ضمن حدودها ، ومن يستحق منهم علاوة أو علاوتين طبقا لأحكام المادة ٢٠ من هذا الكادر ووصلت هذه العلاوة أو العلاوتان بمرتبه الى بداية الدرجة التالية لدرجته ، يوضع فى الدرجة التالية لدرجته ، على الا يترتب على ذلك استحقاقه لعلاوة الترقية » ، ونصت المادة الثانية على أن « الموظفين الحاليين يمنحون من أول مارس سنة ١٩٤٨ علاوة (دورية أو تكميلية) من علاوات الدرجة التى يوضعون فيها اذا كانوا قد قضوا فى وضعهم الحالى — لم يتغير مرتبهم — أربع سنوات حتى هذا التاريخ وعلاوتين اذا كانوا قد قضوا فيه ٨ سنوات » . وقد تقدمت اللجنة المالية الى مجلس الوزراء بمذكرة جاء بها « تلقت وزارة المالية كتابا من وزارة المعارف العمومية فى ٢٤ من أغسطس سنة ١٩٥٠ تبدى فيها أنها فى سنة ١٩٤٣ شرعت فى تعميم المجانية بالمدارس الابتدائية وقررت صرف مرتبات مدرسى المدارس الحرة خصما على اعتماد الاعانات المقررة لمدارسه فى ميزانية وزارة المعارف ، وكانت مرتبات هؤلاء المدرسين أقل بكثير من مرتبات زملائهم مدرسى المدارس الأميرية ، لذلك شكا هؤلاء من التفرقة بينهم وبين زملائهم فى الحقوق ، بينما قانون التعليم الحر أخضع مدارسه لنظم الوزارة وتعليماتها ، فسوى فى الواجبات بين مدرسى المدارس الأميرية والمدارس الحرة ، والتمسوا مساواتهم بزملائهم وذلك بتعيينهم فى الوزارة وندبهم الى المدارس الحرة ، على أن يعاملوا عند الضم معاملة زملائهم مدرسى مدارس مجالس المديريات والمدارس الحرة التى ضمت أو تضم الى الوزارة . ثم تطورت قضية مدرسى المدارس الحرة الى أن صدر قرار مجلس الوزراء فى ٥ من مارس سنة ١٩٤٥ محتسبا لهم مدة خدمتهم كاملة فى الأقدمية وتحديد الماهية ،

وبذلك سويت حالتهم طبقا لهذا القرار ومعاملتهم من حيث الأقدمية وتحديد الماهية معاملة زملائهم مدرسى المدارس الأميرية • وفى منتصف يناير الماضى صدر قرار تعميم المجانية فى جميع مراحل التعليم ماعدا التعليم العالى ، والتزمت الوزارة بصرف مرتبات مدرسى المدارس الحرة جميعها ، واعتمدت المال اللازم لمواجهة هذه الحالة فى ميزانيه ١٩٥٠/١٩٥١ ، وبذلك أصبحت مسئولة عن مرتبات موظفيه منذ ذلك التاريخ • ولكن المدرسين لازالوا يشكون من الفوارق القائمة بينهم وبين مدرسى الوزارة من حيث أغلاق باب الترقية للدرجات والوظائف فى وجوههم وعدم حسبان مدة التعليم الحر فى المعاش عند نقلهم الى مدارس الوزارة بسبب وضعهم الشاذ ، اذ أن ترقيتهم فى الوظيفة تقف عند حد التدريس فى المدارس الثانوية أو نظارة بعض المدارس الابتدائية •• ثم أضافت وزارة المعارف الى ماتقدم بأنه.لما كان لهؤلاء المدرسين زملاء قد نقلوا فرادى الى الوزارة ولم يحتفظ لهم بالميزات التى احتفظ بها لزملائهم المدرسين فى المدارس الحرة التى ضمت الى الوزارة والتى سيحتفظ بها للمدرسين الذين سينضمون الآن ••• لذلك ترى معاملة الجميع معاملة واحدة بحيث يعامل المدرسون الذين سينضمون جملة والذين نقلوا قبل الآن فرادى معاملة زملائهم مدرسى مجالس المديريات ومدرسى المدارس الحرة الذين ضمت مدارسهم الى الوزارة والاحتفاظ لهم بكل الحقوق التى احتفظ بها لهؤلاء طبقا لقرارى مجلس الوزراء الصادرين فى ٥ من مارس سنة ١٩٤٥ و ١٦ من أكتوبر سنة ١٩٤٦ والكتب الدورية المفسرة لهما ، وتطلب اتخاذ الاجراءات اللازمة للموافقة على ما يأتى : أولا : ضم موظفى المدارس الحرة الى الوزارة وندبهم للعمل بمدارس التعليم الحر خصما على بند ١٠ تكاليف كادر رجال التعليم الحر ونقلهم الى الباب الأول • ثانيا : الاحتفاظ لهم ولزملائهم الذين عينوا فرادى بالحالة التى هم عليها وبكافة حقوقهم المكتسبة للفنيين منهم والاداريين على السواء من حيث التثبيت وحساب مدد الخدمة السابقة فى المعاش وفى أقدمية الدرجة والماهية والعلاوة • ففيما يتعلق بالطلب الخاص بالاحتفاظ لهم وزملائهم الذين عينوا فرادى بالحالة التى هم عليها وبكافةحقوقهم

المكتسبة الى آخر ما جاء فى الفقرة ثانيا وما يترتب على هذا الطلب من آثار ، تقوم وزارة المالية الآن باجراء البحث اللازم بهذا الشأن ، وستتقدم الى مجلس الوزراء بنتيجة هذا البحث فى الوقت المناسب . أما فيما يتعلق بالطلب الخاص بضم موظفى المدارس الحرة الى الوزارة وندبهم للعمل بمدارس التعليم الحر خصما على بند ١٠ تكاليف كادر رجال التعليم الحر ونقلهم الى الباب الأول ، فقد تقدمت وزارة المعارف ببيان الكادر المقترح لهؤلاء الموظفين ، وهى ترى انشاء ١٠٦٤٤ وظيفة فى ميزانية فرع ٤ (التعليم العام موزعة على الوجه الآتى » ، وبعد أن أوردت المذكرة بيان الدرجات من الرابعة الى التاسعة ومربوط كل درجة وجملة متوسط المربوط قالت « ولاترى وزارة المالية مانعا من الموافقة على طلب وزارة المعارف فى حدود المبلغ المطلوب وقدره ٩٠٠٫٠٠٠ ج فى السنة ، غير أنه لما كان لا ينتظر أن يتم صدور القانون الخاص بالاعتماد الاضافى اللازم قبل أول ديسمبر سنة ١٩٥٠ بعد انعقاد البرلمان فان المبلغ اللازم للمدة الباقية فى السنة الحالية يقتصر على ٢٢٥٫٠٠٠ ج ، وهو مايقتضى فتح اعتماد اضافى به » .

وقد وافق مجلس الوزراء فى ١٠ من سبتمبر سنة ١٩٥٠ على رأى اللجنة المالية المبين فى هذه المذكرة ، وأعد مشروع القانون بفتح الاعتماد الاضافى المطلوب ، وصدر به القانون رقم ١٧٠ لسنة ١٩٥٠ ، ثم تقدمت اللجنة المالية الى مجلس الوزراء بمذكرة أخرى رقم ١/١/٢٩٩ معارف ، بدأتها بالاشارة الى ماقضى به قرار مجلس الوزراء الصادر فى ١٠ من سبتمبر سنة ١٩٥٠ من : أولا — ضم موظفى المدارس الحرة الى وزارة المعارف وندبهم للعمل بمدارس التعليم الحر وانشاء الوظائف اللازمة لهذا الغرض وانشاء وظائف لهم ، وصدر القانون رقم ١٧٠ لسنة ١٩٥٠ بفتح الاعتماد الاضافى اللازم على ماسبق بيانه ، وثانيا — أن تتقدم وزارة المالية فى الوقت المناسب الى مجلس الوزراء بنتيجة بحث ماتطلبه وزارة المعارف من الاحتفاظ لهؤلاء الموظفين وزملائهم الذين عينوا فرادى بالحالة التى هم عليها وبكافة حقوقهم المكتسبة للفنيين والاداريين على السواء من حيث التثبيت وحساب مدد الخدمة السابقة فى المعاش وفى أقدمية الدرجة والماهية والعلاوة ... ، ثالثا — وبناء على ما قامت به وزارة المالية

من البحث أوضحت وزارة المعارف بكتابها المؤرخ ١٤ من نوفمبر سنة ١٩٥٠ ما يأتى : (١) اتبعت وزارة المعارف العمومية فى تسوية حالة مدرسى مدارس التعليم الحر القواعد التى أتبعتهامعمدرسى الحكومة، وذلك بتطبيق قواعد الانصاف والمنسيين وقرارى ٥ من مارس سنة ١٩٤٥ و ١٦ من أكتوبر سنة ١٩٤٦ مع ضم مدة خدمتهم السابقة كاملة طبقا للقواعد المقررة • وقد قرر المجلس الأعلى للتعليم الحر اعتبارهم فى درجات مماثلة لدرجات الكادر الحكومى واعتبر من لايحمل مؤهلا منهم فى الدرجة الثامنة بعد مضى ٥ سنوات فى عمل فنى تطبيقا لكادر سنة ١٩٣٩ ، واتبع فى ترقياتهم وعلاواتهم أحكام الكادر العام الحكومى ، وأقرت المالية هذا الاجراء بكتابها رقم ٧٨ — ١/١٨٦ م٣ فى ٢٣ من مارس سنة ١٩٤٩ • والمطلوب الاحتفاظ لهؤلاء المدرسين بهذه الأقدميات والماهيات فى الدرجة والعلاوة على أن تسرى هذه الأحكام على من كان منهم بالتعليم الحر وضم قبل ذلك • (٢) ينقل كل موظف الى الدرجة المعادلة لدرجته فى التعليم الحر على أن تحسب أقدمياتهم فى الدرجة من يوم حصوله على ما يعادلها فى التعليم الحر واعتبار آخر علاوة منها أساسا للعلاوة التالية ، فمثلا : أ — ناظر مدرسة حرة يحمل دبلوم المعلمين العليا سنة ١٩٣٠ فى الدرجةالخامسة ينقل الى الدرجة الخامسة المماثلة لدرجته • ب — مدرس حاصل على العالمية مع أجازة التدريس سنة ١٩٤٥ عين فى أول نوفمبر سنة ١٩٤٥ ومرتبه ١٥ جنيها فى السادسةينقل الى الدرجةالسادسة • ج — مدرس آخر دخل الخدمة سنة ١٩٠٨ ومعه صلاحية التعليم ومرتبه الآن ١٤٫٥ ج فى الدرجة السابعة قيد على الثامنة سنة ١٩١٣ ثم رقى الى السابعة منسيا سنة ١٩٤٣ ينقل الى الدرجة السابعة ••• وهكذا • وبعد أن أشارت المذكرة الى مايتبع بشأن تثبيت هؤلاء الموظفين والى الدرجات وعددها ١٠٦٤٤ التى انشئت لهم والاعتماد المالى الذى فتح ، انتهت الى أنها بحثت هذا الموضوع ورأت ما يأتى : (١) الموافقة على نقل جميع موظفى ومستخدمى مدارس التعليم الحر الذين ضموا لخدمة الحكومة من أول ديسمبر سنة ١٩٥٠ كل منهم بحالته من حيث الماهية والدرجة وأقدميته فيها وموعد علاوته • (٢) أماالذين عينوا فى الحكومة قبل أول ديسمبر سنة ١٩٥٠ فان اللجنة ترى أن

حالتهم قد سويت نهائيا باحتساب مدد خدمتهم السابقة فى التعليم الحر كاملة فى الأقدمية وتحديد الماهية طبقا لقرارى ٥ من مارس سنة ١٩٤٥ و ١٦ من أكتوبر سنة ١٩٤٦ ، (٣) الموافقة على أن يفتح اعتماد اضافى آخر قدره ١٤٩٫٠٠٠ ج • (٤) عدم الموافقة على تثبيت الموظفين المذكورين حيث يوجد تحت نظر البرلمان مشروع قانون معاشات ينظم قواعد التثبيت لجميع موظفى الحكومة • وقد وافق مجلس الوزراء بجلسته المنعقدة فى ٢٥ من فبراير سنة ١٩٥١ على رأى اللجنة المالية المبين فى هذه المذكرة وعلى هدى ماورد بقرارات المجلس الأعلى للتعليم الحر السالف ذكرها وماورد بقرار مجلس الوزراء الصادر فى ٢٥ من فبراير سنة ١٩٥١ ، أصدر المدير العام للتعليم الحرمنشورا بقواعد تقدير مرتب المدرسين بالتعليم الحر ، نص فيه على ما يأتى : ١ — كل من عين بعد أول مارس سنة ١٩٤٦ لا يستحق علاوة الى الآن ويثبت له المرتب المقرر لمؤهله فقط طبقا لقواعد الانصاف أو مرتب خمسة جنيهات المقرر لغير ذوى المؤهلات اذا لم يكن حاصلا على مؤهل • ٢ — كل من عين فى السنتين ١٩٤٢ ، ١٩٤٣ أو قبل أول مارس سنة ١٩٤٤ منح علاوة فى سنة ١٩٤٨ ، وكل من عين قبل أول مارس سنة ١٩٤٥ منح علاوة فى مارس سنة ١٩٤٩ ، وكل من عين قبل أول مارس سنة ١٩٤٦ منح علاوة فى سنة ١٩٥٠ ، ٣ — من كان آخر علاوة منحها لم تتعد أول مايو سنة ١٩٤٣ منح علاوة فى مارس سنة ١٩٤٨ ، وكل من منح علاوة فى مايو سنة ١٩٤٤ منح علاوة أخرى فى مارس سنة ١٩٤٩ ، ٤ — الذين لايستحقون علاوة طبقا لهذه القواعد يثبت لهم : (أ) المرتب الأولى المقرر للمؤهل طبقا لقواعد الانصاف اذا كان معينا الى أن تبحث حالتهم (ب) الذى لا يحمل مؤهلا يمنح مرتبا قدره خمسة جنيهات الى أن تبحث حالته • — ٥ — ••• — ٦ — ٧••• — بعض المدارس تدفع لمدرسيها مرتبات أعلى مما يستحقونها طبقا لما ورد فى كشوف التسوية لمن لهم مدة خدمة سابقة أو لقواعد الانصاف ، لمن ليست لهم مدة أو ضموا هذا العام ، فهؤلاء لاينظر لمرتباتهم الممنوحة لهم من المدارس ويمنحون المرتبات المقررة طبقا لاذن التسوية أو لقواعد الانصاف ، ٨ — ••• » • كما أصدر المدير العام للتعليم الحر منشورا آخر فى ٢٢ من مايو سنة ١٩٥١ بقواعد تحديد الأقدمية

فى الدرجة وتقدير الماهية وتاريخها لموظفى التعليم الحر المنضمين للحكومة ، تكلم فيه فى البند أولا عن العلاوات ، وفى البند ثانيا عن الأقدمية ، وفى البند ثالثا عن الماهيات ، وقد جاء بالفقرة (١) من هذا البند ان « كل موظف فى التعليم الحر قدم فى آخر سنة ١٩٥٠ بيانا بحالته وفيه ايضاح عن مؤهلاته الدراسية ومدد خدمته السابقة وماهيته الحالية ، وهذا البيان معتمد من رؤسائه ، وفى بعض الحالات ستجدون أن الماهية التى كتبها الموظف تزيد عن الماهية القانونية التى منحها ومثبتة باذن التسوية أو باذن التعيين ، وذلك لأن الموظف كتب ماهيته القانونية مضافا اليها الزيادة التى يمنحها من ناظر المدرسة ، ففى مثل هذه الحالة لا يلتفت بتاتا للماهيه التى اوضحها الموظف فى بيانه بل ينظر الى الماهية القانونية الواردة فى أذن التسوية أو فى اذن التعيين ، ويضاف اليها العلاوات المستحقة طبقا للأوضاع السابقة » • وجاء فى البند رابعا أنه : « يلاحظ أن بعض المدرسين كانوا بمدارس غير معانة من الوزارة • وطبقا لقواعد المجانية ضموا للتعليم الحر فى أكتوبر ١٩٥٠ وصرفت اليهم مرتباتهم من الوزارة من هذا التاريخ — هؤلاء لم تبحث حالتهم بعد ، ولم يعمل لهم أذونات تسوية ، فيراعى ضمهم للحكومة فى أول ديسمبر سنة ١٩٥٠ بالماهية المقررة للمؤهل الدراسى بصفة مؤقتة الى أن تبحث حالتهم » • وفى ٢٩ من يولية سنة ١٩٥١ أصدرت لجنة ضم موظفى المدارس الحرة للوزارةمنشورا ببيان ما تم الاتفاق عليه لاتخاذه أساسا للتسويات التى تجرى لموظفى التعليم الحر : « أولا — المدرسون بالمدارس الاجنبية أو الخاصة أن كانوا من أصحاب المؤهلات يعينون بالدرجة والماهية المقررتين لمؤهلاتهم ، وأن كانوا من ذوى الصلاحية يعينون بالماهية المقررة لهم وقدرها خمسة جنيهات فى الدرجة التاسعة وذلك بصفة مؤقتة الى أن تفحص حالتهم ••• ثم تطبق عليهم قواعد التسوية المنوه عنها فى قرارى مجلس الوزراء الصادرين فى ٥ من مارس سنة ١٩٤٥ و ١١ من مايو سنة ١٩٤٧ ، ثانيا — المدرسون بالمدارس الحرة ويتقاضون ماهيات أكبر من الماهيات المقررة طبقا لقرارى ٥ من مارس سنة ١٩٤٥ و ١٦ من أكتوبر سنة ١٩٤٦ وتتحمل مدارسهم قيمة الفرق بين الماهيه

القانونية والماهية التى يتقاضونها فعلا — هؤلاء ينقلون بماهياتهم ودرجاتهم القانونية فقط .. » .

والذى يبين مما سبق ايراده مفصلا أن ضم مدرسى التعليم الحر الى الوزارة قام أساسا على مبدأ مساواتهم بزملائهم مدرسى المدارس الأميرية من حيث تطبيق قواعد الانصاف عليهم وقرارات ضم مدد الخدمة السابقة بحيث يعاملون من حيث الدرجة والأقدمية وتحديد الماهية معاملة زملائهم مدرسى المدارس الحكومية . وقد كان هذا هو ما اتبعته الوزارة فى شأنهم ، ذلك أنها كانت قد سوت حالتهم قبل ضمهم الى الوزارة على أساس وضعهم فى الدرجات المقررة لمؤهلاتهم أن كانوا من حملة المؤهلات الدراسية ، وبوضعهم فى الدرجة التاسعة أن كانوا من ذوى الصلاحية على أن يمنحوا الدرجة الثامنة بعد خمس سنوات من اشتغالهم بالتدريس ، ثم درجت مرتباتهم — بعد ضم مدة الخدمة السابقة — طبقا للقواعد المقررة فى شأن موظفى الحكومة ، وبذلك يتحقق مبدأ المساواة بين جميع الزملاء فى الحقوق بعد أن تساووا فى الواجبات . فلم يكن المقصود من ضم مدرسى التعليم الحر بحالتهم من حيث الماهية والدرجة والأقدمية الا أن تسوى حالتهم عند ضمهم الى الوزارة وفقا للتسوية التى اجريت لهم قبل الضم على أساس تطبيق قواعد الانصاف وقرارات ضم مدد الخدمة السابقة . وقد كشفت مذكرة اللجنة المالية التى وافق عليها مجلس الوزراء فى ٢٥ من فبراير سنة ١٩٥١ عن صحة هذا النظر فى وضوح، حيث ورد بها أن وزارة المعارف اتبعت « فى تسوية حالة مدرسى مدارس التعليم الحر القواعد التى اتبعتها الوزارة مع مدرسى الحكومة ، وذلك بتطبيق قواعد الانصاف والمنسيين وقرارى ٥ من مارس سنة ١٩٤٥ و ١٦ من أكتوبر سنة ١٩٤٦ مع ضم مدة خدمتهم السابقة كاملة طبقا للقواعد المقررة . وقد قرر المجلس الأعلى للتعليم الحر اعتبارهم فى درجات مماثلة لدرجات الكادر الحكومى ، واعتبر من لا يحمل مؤهلا منهم فى الدرجة الثامنة بعد مضى خمس سنوات فى عمل فنى تطبيقا لكادر سنة ١٩٣٩ ، واتبع فى ترقياتهم وعلاواتهم أحكام الكادر العام الحكومى ، وأقرت المالية هذا الاجراء بكتابها رقم م ٧٨ — ١/١٨٦م ٣ المؤرخ ٢٣ من مارس سنة ١٩٤٩ ، والمطلوب الاحتفاظ لهؤلاء

المدرسين بهذه الأقدميات والماهيات فى الدرجة والعلاوة على أن تسرى هذه الأحكام على من كان منهم بالتعليم الحر وضم قبل ذلـــك » . يؤكد ذلك ويجليه ما ردده كادر موظفى التعليم الحر فى مادته الأولى من انشاء درجات لموظفى التعليم الحر مماثلة لدرجات الكادر الحكومى، ومن النص على أن يعين فى الدرجة السادسة الحاصل على مؤهل عال ويمنح المرتب المقرر لمؤهله فى الكادر الحكومى ... الى آخر ماورد بتلك المادة على ما سبق بيانه ، ومانص عليه فى المادة الثامنة من أنه « يعين فى الدرجة المخصصة لمؤهله كل موظف معان بالتعليم الحر » . فالمناط فى تحديد درجة الموظف بالتعليم الحر هو بالمؤهل الحاصـــل عليه ، ثم تتم تسوية حالته بعد ذلك طبقا للأوضاع المقررة فى الكـــادر الحكومى وفى قرارات ضم مدد الخدمة السابقة .

(طعن رقم ١٥٦٤ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٥٧/٦/٢٩)

قاعـــدة رقم (٣٤٢)

المبـــــدأ :

قرار مجلس الوزراء الصادر فى ٢٥ من فبراير سنة ١٩٥١ قضى بضم جميع موظفى ومستخدمى مدارس التعليم الحر للحكومـــة من ١٩٥٠/١٢/١ كل منهم بحالته ــ هذا الضم قام على مبدأ مســـاواة مدرسى التعليم الحر بزملائهم مـــدرسى المدارس الأميرية من حيث تطبيق قواعد الانصاف عليهم وقرارات ضم مدد الخدمة الســـابقة بحيث يعاملون من حيث الدرجة والأقدمية وتحديد الماهيـــة معاملـــة زملائهم مدرسى المدارس الحكومية ــ موظفى التعليم الحر الـــذين كانوا فى خدمته فى ١٠ من سبتمبر سنة ١٩٥٠ نشأت لهم مراكز ذاتية تقتضى اعتبارهم معينين فى خدمة الحكومة اعتبارا من أول ديســـمبر سنة ١٩٥٠ ــ حقوقهم فى هذه المراكز مستمدة مباشرة من قرار مجلس الوزراء الصادر فى ١٠ من سبتمبر سنة ١٩٥٠ الذى تضمنته مذكـــرة اللجنة المالية التى وافق عليها مجلس الوزراء فى ٢٥ من فبراير سنة ١٩٥١ ــ القرارات الفردية التى تصدر بالتطبيق لذلك هى قـــرارات تنفيذية لأوضاع نشأت بمقتضى القرارات المشار اليها ــ التراخى فى

اصدارها لا يخول دون انعطاف أثرها الى أول ديسمبر سنة ١٩٥٠ بكل مايترتب على ذلك من آثار •

ملخص الفتوى :

أن قرار مجلس الوزراء الصادر فى ٢٥ من فبراير سنة ١٩٥١ قضى بضم جميع موظفى ومستخدمى مدارس التعليم الحر للحكومة من ١٩٥٠/١٢/١ كل منهم بحالته • وعلى أثر صدور هذا القرار قامت الوزارة ببحث ملفات خدمة هؤلاء العاملين البالغ عددهم وقتئذ ١٠٦٤٤ وأخذت فى اصدار القرارات المتعلقة بضمهم تباعا واستغرق ذلك سنوات طويلة ومازالت مديريات التربية والتعليم تتخذ اجراءات الضم كلما استكملت المستندات المتعلقة بها • وكان السيد / ••• ••• المدرس بالوزارة — أحد هؤلاء الذين طبق عليهم قرار مجلس الوزراء سالف الذكر وهو حاصل على شهادة خطاط سنة ١٩٤٢ وشهادة التخصص فى الخط والتذهيب سنة ١٩٤٥ وصلاحية رقم ٥٨٥ لسنة ١٩٤٦ وقد صدر قرار الوزارة رقم ٢٩٥ بتاريخ ١٩٥٨/٣/١١ فى شأن ضم موظفى التعليم الحر الى خدمة الوزارة وبمقتضاه اعتبر فى الدرجة التاسعة (نظام قديم) اعتبارا من ١٩٤٩/١٠/١٧ وهو تاريخ قيامه بالعمل فى آخر مدرسة حرة اشتغل بها فى ١٩٥٠/١٢/١ ثم رقى الى الدرجة الثامنة الفنية المتوسطة فى ١٩٥٨/٧/٢١ ولما كان لسيادته مدة خدمة سابقة بالتعليم الحر منذ ١٩٣٢/٩/١ فقد تقدم بطلب لحسابها الا أن ديوان الموظفين رأى — عند عرض الأمر عليه — بكتابه المؤرخ فى ١٩٦٣/٩/١٦ عدم أفادته من قرار مجلس الوزراء الصادر فى ٢٥ من فبراير سنة ١٩٥١ باعتباره قد شغل الدرجة التاسعة من ١٩٥٨/٣/١١ فى ظل القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفى الدولة وقواعد هذا القانون وماصدر بناء عليها من قرارات بشأن ضم مدد الخدمة السابقة لاتجيز حساب مدة خدمته سالفة الذكر باعتباره من غير الحاصلين على مؤهلات دراسية • بيد أن السيد المذكور عاد فتقدم بنظام قيد برقم ٦٤/٦٢/٦٨٤ التمس فيه أعادة النظر فى طلبه استنادا الى قرار مجلس الوزراء الصادر فى ٥ من مارس سنة ١٩٤٥ وأبدى السيد مفوض الدولة عند بحثه لهذا التظلم رأيا برفض

تظلمه الأمر الذى دعاه الى أقامة الدعوى رقم ١٣٢ لسنة ١٢ ق امام المحكمة الادارية لوزارات التربية والتعليم والتعليم العالى والعمل والارشاد القومى — مطالبا فيهما بأحقيته فى ضم مدة خدمته السابقة من ١/٩/١٩٣٢ الى ٣١/١١/١٩٥٠ الى مدة خدمته الحالية فى أقدمية الدرجة تطبيقا لقرار مجلس الوزراء الصادر فى ٥/٣/١٩٤٥ ومايترتب على ذلك من آثار مع الزام الجهة الادارية بالمصروفات ومقابل اتعاب المحاماه وبتاريخ ١٨/٤/١٩٦٦ حكمت هذه المحكمة برفض الدعوى والزام المدعى بالمصروفات وباعادة العرض على ادارة الفتوى للجهازين المركزيين للتنظيم والادارة والمحاسبات أفتت بكتابها رقم ٤٧٩٣ فى ٢٢/٢/١٩٦٨ بأنه لاوجه لما يطالب به السيد المذكور بعد أن استقر مركزه القانونى التنظيمى بحكم محكمة حائز لحجيه الشىء المحكوم فيه ولايجوز لجهة الادارة التنازل عن الحكم الصادر لمصلحتها ويتعين تنفيذه خصوصا وأنه لم يطعن فيه • وبناء على ذلك ثار التساؤل عن مدى جواز تعديل القرار الصادر بضم السيد المذكور لخدمة الوزارة واعتباره فى الدرجة الثامنة (نظام قديم) من ١/٩/١٩٣٧ أى بعد انقضاء خمس سنوات من تاريخ اشتغاله بالتعليم الحر فى ١/٩/١٩٣٢! استنادا الى أحكام كادر سنة ١٩٣٩ وقرار مجلس الوزراء الصادر فى ٢٥ من فبراير سنة ١٩٥١ •

ومن حيث أنه ولئن كانت الأحكام التى حازت قوة الأمر المقضى تكون حجة بما فصلت فيه بحيث لاتجوز المجادلة فى الحجية متى اتحد الخصوم والموضوع والسبب إلا أنه يتعين فى هذا المجال التمييز بين السبب والمحل فقد يتحد المحل فى الدعوى ويتعدد السبب ومن ثم لايكون للحكم الصادر فى الدعوى الأولى حجية الأمر المقضى فىالدعوى الثانية اذا ما اتحد المحل فى كلا الدعويين واختلف السبب الذى قامت عليه كل منهما • كذلك فأنه من المقرر أن الحجية انما تكون لمنطوق الحكم لا لأسبابه الا اذا ارتبطت الأسباب بالمنطوق أرتباطا وثيقا بحيث لا يقوم بدونها •

ومن حيث أنه على مقتضى ذلك اذا كان الثابت أن موضوع الدعوى التى قضى فيها الحكم الصادر فى ١٨/٤/١٩٦٦ المشار اليه —

هو طلب الحكم بأحقية السيد المذكور فى ضم مدة خدمته السابقة تطبيقا لقرار مجلس الوزراء الصادر فى ٥ من مارس سنة ١٩٤٥ بينما الطلب المعروض يتعلق بتعديل قرار ضمه للوزارة واعتباره فى الدرجة الثامنة (نظام قديم) من ١٩٣٧/٩/١ استنادا الى كادر سنة ١٩٣٩ وقرار مجلس الوزراء فى ٢٥ من فبراير سنة ١٩٥١ فان الحكم الذى صدر فى هذه الدعوى لايكون له حجية الأمر المقضى بالنسبة لهذا الطلب الأخير لاختلاف السبب الذى قام عليه عن ذلك الذى تأسست عليه الدعوى وبهذه المثابة لاتحول حجية الحكم دون بحث هذا الطلب طبقا لما ينص القانون • أما ما أورده الحكم فى أسبابه من اشارة الى قرار مجلس الوزراء الصادر فى ٢٥ من فبراير سنة ١٩٥١ فأنه لايحوز الحجية لعدم ارتباطه بمنطوق الحكم الذى يقوم بدونه •

ومن حيث أن ضم مدرسى التعليم الحر الى الوزارة قام أساسا على مبدأ مساواتهم بزملائهم مدرسى المدارس الأميرية من حيث تطبيق قواعد الانصاف عليهم وقرارات ضم مدد الخدمة السابقة بحيث يعاملون من حيث الدرجة والأقدمية وتحديد الماهية معاملة زملائهم مدرسى المدارس الحكومية ، وقد كشفت مذكرة اللجنة المالية التى وافق عليها مجلس الوزراء فى ٢٥ من فبراير سنة ١٩٥١ عن صحة هذا النظر فأشارت الى أن وزارة المعارف العمومية أتبعت فى تسوية حالة مدرسى مدارس التعليم الحر القواعد التى اتبعتها الوزارء مع مدرسى الحكومة وذلك بتطبيق قواعد الانصاف والمنسيين وقرارى ١٩٤٥/٣/٥ ، ١٩٤٦/١٠/١٦ مع ضم مدة خدمتهم السابقة كاملة طبقا للقواعد المقررة — وقد قرر المجلس الأعلى للتعليم الحر اعتبارهم فى درجات مماثلة لدرجات الكادر الحكومى واعتبر من لا يحمل منهم مؤهلا فى الدرجة الثامنة بعد مضى خمس سنوات فى عمل فنى تطبيقا لكادر سنة ١٩٣٩ واتبع فى ترقياتهم وعلاواتهم أحكام الكادر العام الحكومى وأقرت وزارة المالية هذا الاجراء بكتابها رقم ٧٨—٣٨١/١م٣ بتاريخ ١٩٤٩/٣/٢٣ •

ومن حيث أن موظفى التعليم الحر الذين كانوا فى خدمته فى ١٠ من سبتمبر سنة ١٩٥٠ قد نشأت لهم مراكز ذاتية تقتضى اعتبارهم

معينين فى خدمة الحكومة . اعتبارا من أول ديسمبر سنة ١٩٥٠ وأن حقوقهم فى هذه المراكز مستمدة مباشرة من قرار مجلس الوزراء الصادر فى ١٠ من سبتمبر سنة ١٩٥٠ وهو القرار الذى تضمنته مذكرة اللجنة المالية التى وافق عليها مجلس الوزراء فى ٢٥ من فبراير سنة ١٩٥١ ومن ثم فأن القرارات الفردية التى تصدر بالتطبيق لذلك لاتعدو أن تكون قرارات تنفيذية لأوضاع نشأت بمقتضى القرارات المشار اليها ولا يحول التراخى فى اصدارها دون انعطاف اثرها الى أول ديسمبر سنة ١٩٥٠ بكل مايترتب على ذلك من آثار .

ومن حيث أنه ترتيبا على ذلك فان قرار ضم السيد المذكور لخدمة الوزارة رقم ٢٩٥ الصادر فى ١٩٥٨/٣/١١ استنادا الى قرار مجلس الوزراء الصادر فى ٢٥ من فبراير سنة ١٩٥١ — يجب أن يتقيد بالتسوية التى نص عليها هذا القرار واذ خرج عليها باهدار مدة خدمة السيد المذكور فى التعليم الحر رغم ثبوتها يكون قد خالف قواعد قرار مجلس الوزراء المشار اليه ويتعين تصحيحه بما يتفق وقواعده ودون أن تلحقه الحصانة القانونية التى لاتنسحب على التسويات المستمدة مباشرة من القواعد التنظيمية التى قررتها .

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية الى أحقية السيد / ... ... المدرس بالوزارة فى تسوية حالته طبقا لقرار مجلس الوزراء الصادر فى ٢٥ من فبراير سنة ١٩٥١ المشار اليه .

(فتوى ٣٢٠ فى ١٩٧٢/٤/٤)

قاعدة رقم (٣٤٢)

المبدأ :

موظفو التعليم الحر الذين ضموا الى وزارة التربية والتعليم تنفيذا لقرار مجلس الوزراء الصادر فى ١٠ من سبتمبر سنة ١٩٥٠ — القواعد الخاصة بتسوية حالاتهم — يعتبرون معينين فى الحكومة بدءا من أول ديسمبر سنة ١٩٥٠ ويكتسبون مراكز ذاتية مباشرة من هذا

القرار — وضع القرارات الفردية التى تصدر بتنفيذ هذا — لا تعدو أن تكون قرارات تطبيقية أو تنفيذية فينعطف أثرها الى أول ديسمبر سنة ١٩٥٠ بكل ما يترتب على ذلك من آثار .

ملخص الفتوى :

فى ١٠ من سبتمبر سنة ١٩٥٠ رفعت اللجنة المالية الى مجلس الوزراء مذكرة بينت فيها نقلا عن كتاب لوزارة التربية والتعليم مؤرخ ٢٤ من أغسطس سنة ١٩٥٠ حالة مدرسى التعليم الحر ، والمراحل التى مرت بها منذ سنة ١٩٤٣ حين شرعت الوزارة فى تلك السنة فى تعميم المجانية بالمدارس الابتدائية وقررت صرف مرتبات مدرسى المدارس الحرة ؛ خصما على اعتمادات الاعانة المقررة لهذه المدارس فى ميزانية الوزارة الى منتصف يناير سنة ١٩٥٠ حتى صدر قرار تعميم المجانية فى جميع مراحل التعليم ما عدا التعليم العالى . وخلصت المذكرة من ذلك الى ان وزارة التربية والتعليم طلبت الى اللجنة المالية اتخاذ الاجراءات اللازمة للموافقة على عدة أمور أرادت بها الوزارة معاملة الموظفين الذين سينضمون اليها الآن ، جملة ، معاملة زملائهم من المدرسين الذين نقلوا الى الوزارة من مجالس المديريات ومن المدارس الحرة قبل ذلك ، وهم الذين صدر فى شأنهم قرار مجلس الوزراء فى ٥ من مارس سنة ١٩٤٥ وفى ١٦ من اكتوبر سنة ١٩٤٦ ، واضافت مذكرة اللجنة المالية الى ذلك « فيما يتعلق بالطلب الخاص بالاحتفاظ لهم ولزملائهم الذين عينوا فرادى بالحالة التى هم عليها ، وبكافة حقوقهم المكتسبة .. وما يترتب على ذلك من آثار — تقوم وزارة المالية الآن باجراء البحث اللازم بهذا الشأن ، وستتقدم الى مجلس الوزراء بنتيجة هذا البحث فى الوقت المناسب ، أما فيما يتعلق بالطلب الخاص بضم موظفى المدارس الحرة الى الوزارة ، وندبهم للعمل بمدارس التعليم الحر ، خصما على بند ١٠ تكاليف كادر رجال التعليم الحر ، ونقلهم الى الباب الأول — فقد تقدمت وزارة التربية والتعليم ببيان الكادر المقترح لهؤلاء الموظفين وهى ترى انشاء ١٠٦٤٤ وظيفة فى ميزانية فرع ٤ (التعليم العام) موزعة ما بين الدرجات من الدرجة الرابعة الى التاسعة .. ولا ترى وزارة المالية مانعا من الموافقة على

طلب وزارة التربية والتعليم فى حدود المبلغ المطلوب وقدره ٩٠٠٠٠٠ ج فى السنة ، غير أنه لما كان لا ينتظر ان يتم صدور القانون الخاص بفتح الاعتماد الاضافى اللازم قبل أول ديسمبر سنة ١٩٥٠ ، بعد انعقاد البرلمان — فان المبلغ اللازم للمدة الباقية فى السنة الحالية يقتصر على ٢٢٥٠٠٠ ج • وهو ما يقتضى فتح اعتماد اضافى به » •

وقد وافق مجلس الوزراء على هذه المذكرة بجلسته المنعقدة فى ١٠ من سبتمبر سنة ١٩٥٠ ، واعد مشروع القانون الخاص بفتح الاعتماد الاضافى المطلوب • وصدر بذلك القانون رقم ١٧٠ لسنة ١٩٥٠•

وفى ٢٥ من فبراير سنة ١٩٥١ ، تقدمت اللجنة المالية الى مجلس الوزراء بمذكرة بدأتها بالاشارة الى ما قضى به قرار مجلس الوزراء الصادر فى ١٠ من سبتمبر سنة ١٩٥٠ • ثم عقبت على ذلك ببيان نتيجة ما قامت به وزارة المالية من بحث بشأن الطلب الخاص بالاحتفاظ لموظفى التعليم الحر ولزملائهم الذين عينوا فرادى بالحالة التى هم عليها وبكافة الحقوق المكتسبة للفنيين منهم والاداريين على السواء ، من حيث التثبيت وحساب مدد الخدمة السابقة فى المعاش وفى أقدمية الدرجة والماهية والعلاوة اسوة بالمعاملة التى عومل بها زملائهم من موظفى مجالس المديريات وموظفى المدارس الحرة الذين ضمت مدارسهم للوزارة ، وعوملوا بقرارى مجلس الوزراء الصادرين فى ١٩٤٥/٣/٥ وفى ١٩٤٦/١٠/١٦ وأوضحت المذكرة القواعد التى اتبعتها وزارة التربية والتعليم فى تسوية حالة مدرسى مدارس التعليم الحر والقواعد التى اقترحتها الوزارة المذكورة فى هذا الصدد ، وفيما يتعلق بطريقة تثبيت هؤلاء المدرسين ، واشارت المذكرة بعد ذلك الى ان « اللجنة المالية بحثت هذا الموضوع ورأت ما يأتى :

١ — الموافقة على نقل جميع موظفى ومستخدمى مدارس التعليم الحر الذين ضموا الى خدمة الحكومة من ١٩٥٠/١٢/١ كل منهم بحالته من حيث الماهية والدرجة واقدميته فيها وموعد علاوته •

٢ — اما الذين عينوا فى الحكومة قبل ١٩٥٠/١٢/١ فان اللجنة ترى ان حالتهم قد سويت نهائيا باحتساب مدد خدمتهم السابقة فى

التعليم الحر كاملة فى الاقدمية وتحديد الماهية ، طبقا لقرارى مجلس الوزراء فى ١٩٤٥/٣/٥ وفى ١٩٤٦/١٠/١٦ •

٣ — الموافقة على ان يفتح اعتماد اضافى آخر قدره ١٤٦٠٠٠ ج فى ميزانية السنة المالية ١٩٥٠/١٩٥١ قسم ٩ « وزارة المعارف العمومية » فرع ٤ (التعليم العام) باب (ماهيات واجور ومرتبات) على ان يؤخذ من وفور الباب الثانى من نفس الفرع •

٤ — عدم الموافقة على تثبيت الموظفين المذكورين حيث يوجد تحت نظر البرلمان مشروع قانون معاشات ينظم قواعد التثبيت لجميع موظفى الحكومة » •

وقد وافق مجلس الوزراء بجلسته المنعقدة فى ٢٥ من فبراير سنة ١٩٥١ على هذه المذكرة •

ويبين مما تقدم ان قرار مجلس الوزراء الصادر فى ١٠ من سبتمبر سنة ١٩٥٠ يتضمن قاعدة عامة مؤداها ضم موظفى التعليم الحر القائمين بالعمل فيه فى ١٠ من سبتمبر سنة ١٩٥٠ الى وزارة التربية والتعليم اعتبارا من أول ديسمبر سنة ١٩٥٠ وهذه القاعدة العامة تنطبق على كل من يصدق عليه وصف « الموظف فى التعليم الحر » وقتئذ وهو الوصف الذى يجمع كافة الافراد الذين تسرى عليهم القاعدة ، بحيث لا يقتضى الامر لتطبيق القاعدة المذكورة الا مجرد تعيين من يتوافر فيه هذا الوصف بشخصه وبهذه المثابة فان القرار الفردى الذى يصدر فى هذا الشأن يعد قرارا كاشفا عن توافر شروط الافادة من القاعدة المتقدمة فى حق ذى الشأن • ومن ثم يرجع أثره الى التاريخ المحدد فى قرار مجلس الوزراء سالف الذكر ، وهو أول ديسمبر سنة ١٩٥٠ •

وعلى مقتضى ما سبق — يكون لموظفى التعليم الحر تطبيقا لقرار مجلس الوزراء الصادر فى ١٠ من سبتمبر سنة ١٩٥٠ حق ذاتى فى الضم الى خدمة الحكومة ويستمد هذا الحق من القرار المشار اليه مباشرة ، بحيث لا يتوقف نشوء المركز الخاص بذلك ، على صدور قرار به من جهة الادارة وان صدر مثل هذا القرار فان اثره لا يعدو مجرد

تنفيذ وضع نشأ من قرار مجلس الوزراء المشار اليه مباشرة •

ومما يؤيد هذا النظر اولا : ماجاء فى مذكرة اللجنة المالية التى وافق عليها مجلس الوزراء بقراره الصادر فى ١٠ من سبتمبر سنة ١٩٥٠ سالف الذكر • من ان « المدرسين سينضمون الى خدمة وزارة المعارف الآن وان ضمهم الى خدمة الوزارة سيكون جملة » وان « الوزارة تطلب ضمهم اليها ، وندبهم للعمل بمدارس التعليم الحر ، خصما على بند ١٠ تكاليف كادر رجال التعليم الحر ، ونقلهم الى الباب الأول » • وهذه العبارات تفيد فى وضوح ان مجلس الوزراء استهدف بقراره المشار اليه ، تعيين جميع موظفى المدارس الحرة جملة فى خدمة وزارة التربية والتعليم ولكنه لم يجعل هذا التعيين نافذًا من تاريخ صدوره ، وانما ارجأ ذلك الى أول ديسمبر سنة ١٩٥٠ وهو التاريخ الذى اشارت اليه مذكرة اللجنة المالية الى أنه لا ينتظر صدور القانون الخاص بفتح الاعتماد الاضافى اللازم قبله ، لان البرلمان كان سينعقد عندئذ • ثانيا : ان قرار مجلس الوزراء الصادر فى ٢٥ من فبراير سنة ١٩٥١ واضح فى توكيد هذا المعنى ذلك انه صدر بالموافقة على « نقل جميع موظفى التعليم الحر الذين ضموا لخدمة الحكومة من أول ديسمبر سنة ١٩٥٠ بالحالة التى كانوا عليها » • مما يفيد انه اعتبر هؤلاء الموظفين معينين فى خدمة الحكومة من أول ديسمبر سنة ١٩٥٠ وان مجلس الوزراء قد اعتبر هذا التعيين بمثابة « نقل من جهة الى أخرى » ولهذا احتفظ لكل منهم بحالته التى كان عليها من حيث الماهية والدرجة واقدميته فيها وموعد علاوته •

ثالثا : نص فى الفقرة الرابعة من قرار مجلس الوزراء الصادر فى ٢٥ من فبراير سنة ١٩٥١ المشار اليه على ان « المجلس انتهى الى عدم الموافقة على تثبيت الموظفين المذكورين حيث يوجد تحت نظر البرلمان مشروع قانون خاص ينظم قواعد التثبيت لجميع موظفى الحكومة مما يفيد ان مجلس الوزراء اعتبر موظفى التعليم الحر المشار اليهم ، من موظفى الحكومة فعلا ، ومن ثم فلا مبرر لاستصدار قرار خاص بتثبيتهم مادامت هناك قواعد عامة للتثبيت ستسرى عند اقرار البرلمان لها على موظفى الحكومة جميعا •

ويخلص من كل ما تقدم — ان ما جـرى عليـه العمل فى وزارة التربية والتعليم من ارجاع تواريخ نفاذ القرارات الفردية الصـادرة بضم موظفى المدارس الحرة المشار اليهم ، الى أول ديسمبر سـنة ١٩٥٠ على أساس أن هذه القرارات الفردية هى مجرد اداة لتنفيذ قرار مجلس الوزراء الصادر فى ١٠ من سبتمبر سنة ١٩٥٠ ، والقانون رقم ١٧٠ لسنة ١٩٥٠ سالفى الذكر وانهما لا ينشئان بذاتهما مراكز جديدة، وانما تكشف عن مراكز ذاتية نشأت لهؤلاء الموظفين منذ أول ديسمبر سنة ١٩٥٠ ، ان ما جرى عليه العمل فى هذا الخصوص يكون صحيحا ومطابقا لحكم القانون ، وتأسيسا على ذلك فان ما يترتب على هذا الوضع من آثار يكون صحيحا ومن هذه الآثار ،اعتبار هؤلاء الموظفين موجودين فعلا فى خدمة الحكومة قبل ١٩٥٢/٧/١ فى خصوص تطبيق القانـون رقم ٣٧١ لسنة ١٩٥٢ بشأن المعادلات الدراسية • ومن ثم تصح كل تسوية اجريت لاى منهم ، طبقا للقانون المشار اليه متى توافرت فى حقه سائر الشروط الاخرى وذلك أيا كان تاريخ صـدور القرار أو الاذن الخاص بضمه الى خدمة الحكومة كما تصح كل ترقية عادية أو قانونية، نالها أى من هؤلاء الموظفين على أساس الاقدمية التى حددت طبقـا للتسويات المشار اليها •

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية الى ان موظفى التعليم الحـر الذين كانوا فى خدمته فى ١٠ من سبتمبر سنة ١٩٥٠ قد نشـأت لهم مراكز ذاتية تقتضى اعتبارهم معينين فى خدمة الحكومة اعتبارا من أول ديسمبر سنة ١٩٥٠ وان حقوقهم فى هذه المراكز مسـتمدة مباشرة من قرار مجلس الوزراء الصادر فى ١٠ من سـبتمبر سـنة ١٩٥٠ وان القرارات الفردية التى تصدر بتنفيذ ذلك لا تعدو أن تكون قـرارات تطبيقية أو تنفيذية لاوضاع نشأت بمقتضى القرار المشار اليه وبهذه المثابة ينعطف أثرها الى أول ديسمبر سنة ١٩٥٠ بكل ما يتـرتب على ذلك من آثار •

(فتوى ١٠٤٣ فى ١٩٦٠/١٢/٣)

قاعـــدة رقم (٣٤٤)

المبـــدأ :

قرار مجلس الوزراء الصادر فى ١٩٥٠/٩/١٠ الخاص بضـــم موظفى المدارس الحرة الى وزارة التربية والتعليم وندبهـــم للعمـــل بمدارس التعليم الحر ــ عدم سريانه على من يعين منهم بالـــوزارة وفقا لأحكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ .

ملخص الحكم :

اذا ثبت أن المدعى دخل فى ٣ من نوفمبر سنة ١٩٥٥ فى خـــدمة وزارة التربية والتعليم ، كان دخوله فى ذلك التاريخ تعيينا لأول مرة فى الحكومة بالتطبيق لأحكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشـــأن نظام موظفى الدولة ، ولم يكن دخوله اذن بالضم تنفيذا لقرار مجلس الوزراء الصادر فى ١٠ من سبتمبر سنة ١٩٥٠ الخاص بضم مـــوظفى المدارس الحرة الى الوزارة وندبهم للعمل بمدارس التعليـــم الحـــر خصما على بند ١٠ تكاليف وبكادر رجال التعليم الحر . ليس لأنه كان يعمل بكلية الاميريكان بأسيوط وهى مدرسة حـــرة غير معانة أو لأن دخوله فى خدمة الوزارة قد حدث بعد تاريخ العمل بالقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ، ليس لكل أولئك فحسب ، بل أيضا لأنه دخل الخـــدمة بقرار كان مفصحا غاية الافصاح عن ارادة الوزارة فى تعيينه بالتطبيق لأحكام القانون المذكور لأول مرة فى الحكومة اعتبارا من ٣ من نوفمبر سنة ١٩٥٥ ، فقد أحالت ديباجة القرار الى القانون رقم ٢١٠ لســـنة ١٩٥١ والقوانين المعدلة له . كما أحالت الى نتيجة امتحان مســـابقة ديوان الموظفين رقم ٣٣ لسنة ١٩٥٥ بترشيح ١٣٠ للمواد التجـــارية و ٦٦ للمواد الاجتماعية و ٦٠ للمواد الزراعية و ٥١ للغة الانجليزية . ثم أحالت الى مسوغات التعيين المقدمة ممن شملهم القرار وقرارات القومسيون الطبى العام بلياقتهم للدخول فى الخدمة طبيا للوظـــائف الدائمة . ونصت المادة الأولى من القرار على تعيين من شملهم القرار (ومن بينهم المدعى) الناجحين فى مسابقة ديوان المـــوظفين رقم ٣٣

لسنة ١٩٥٥ فى وظيفة مدرس من الدرجة السادسة الفنيــة العاليــة الدائمة اعتبارا من ٣ من نوفمبر سنة ١٩٥٥ ، وعلى أن يكون التعيين تحت الاختبار لمدة سنة على الأقل وسنتين على الأكثر • فالقرار اذن قد حوى جميع مقومات التعيين لأول مرة فى الحكومة بالتطبيق لأحكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة ســواء من حيث مسوغات التعيين وثبوت اللياقة الصحية أو من حيث اجتيــاز الامتحان المقرر لشغل الوظيفة بنجــاح أو من حيث التعيين فى أدنى الدرجات فى الكادر الفنى العالى أو من حيث التعيين تحت الاختبــار لمدة سنة على الأقل وسنتين على الأكثر • فلا شــبهة فى أن المــدعى لايعتبر بحكم هذا القرار من موظفى وزارة التربيــة والتعليــم الا اعتبارا من ٣ من نوفمبر سنة ١٩٥٥ •

(طعنى رقمى ١٢٩٠ ، ١٥٥٢ لسنة ٥ ق — جلسة ١٩٦١/١١/١٨)

تاسعا : مدد الخدمة السابقة بالتعليم الحر

قاعــدة رقم (٣٤٥)

المبــــدأ :

قرار مجلس الوزراء فى ١٩٤٥/٣/٥ بضم مدة الخدمة السابقة فى التعليم الحر — تفريقه بين طائفتين من موظفى التعليــم الحر — الموظفون الذين يعملون فى التعليم الحر وعينوا فى خدمة الحكــومة قبل صدور القرار ، والمدرسون الذين يعملون فى التعليم الحر وقت صدور القرار — قرار مجلس الوزراء فى ١٩٤٦/١٠/١٦ بقصر تطبيق القرار الأول على من ينقل الى وظيفة مدرس بالحكومة •

ملخص الفتوى :

وافق مجلس الوزراء بجلسته المنعقدة فى ٥ من مارس ســنة ١٩٤٥ على ما اقترحته وزارة المالية ، وأصدرت الوزارة كتابا دوريا بتاريخ ١٩ من مايو سنة ١٩٤٥ جاء فيه :

« هـ — الموظفون الذين كانوا يعملون فى التعليم الحر وعينوا فى

خدمة الحكومة ، تحسب مدة خدمتهم السابقة فى التعليم الحر كاملة فى الأقدمية وتحديد الماهية .

و — المدرسون الذين مازالوا يشتغلون فى التعليم الحر تحسب مدد اشتغالهم بالتعليم كاملة لهم ، ومن يعين منهم فى خدمة الحكومة فى المستقبل تحسب له المدة كاملة فى الأقدمية وتحديد الماهية ويعامل من حيث التثبيت طبقاً للقواعد المقررة للتثبيت بصفة عامة .

والمستفاد مما تقدم أن قرار مجلس الوزراء قد فرق بين طائفتين من موظفى التعليم الحر إفراد لكل منهما فقرة خاصة : الطائفة الأولى هم الموظفون الذين كانوا يعملون فى التعليم الحر وعينوا فى خدمة الحكومة قبل صدور القرار ، ولفظ « الموظفون » هنا جاء عاما مطلقا يشمل المدرسين وغيرهم من موظفى التعليم الحر . والطائفة الثانية هم المدرسون الذين مازالوا يعملون فى التعليم الحر وقت صدور القرار . ومن ثم فلا محل للقول بأن الفقرة «هـ» تشمل موظفى التعليم الحر سواء عينوا فى خدمة الحكومة قبل صدور القرار أو بعده ، والا ما كان مجلس الوزراء فى حاجة الى افراد المدرسين وخدمتهم بفقرة مستقلة أوردت لهم حكما خاصا ، يؤيد هذا النظر أن الفقرة «و» نصت على أن أحكامها تشمل من يعين من المدرسين فى خدمة الحكومة مستقبلا ، فى حين خلت الفقرة «هـ» من مثل هذا الحكم مما يفيد أن مجلس الوزراء قصر أحكامها على من عين فعلا فى خدمة الحكومة قبل صدور القرار . ومن ناحية أخرى فان ذلك القرار لم يشترط فى الفقرة «هـ» أن يكون الموظف الذى كان يشتغل فى التعليم الحر وعين بالحكومة قد عين فى وظيفة التدريس ، الا أن قرار مجلس الوزراء الصادر فى ١٩٤٦/١٠/١٦ قد نص على ما يأتى ، رداً على استفسار خاص عما اذا كان قرار ١٩٤٥/٣/٥ ينطبق على حالة مدرس عين كاتبا بالحكومة : — « واللجنة المالية ترى أن قرار ٥ من مارس سنة ١٩٤٥ قاصر على من ينقل من التعليم الحر الى وظيفة مدرس بالحكومة ، وأما من ينقل من التعليم الحر الى وظيفة كتابية فى الحكومة فتسرى عليه القواعد العامة المتعلقة بحساب مدد الخدمة السابقة ، فان كانت هذه القواعد العامة قائمة نفذت عليه وان كانت موقوفا العمل بها فلا تطبق عليه » . فهذا

القرار الأخير المفسر لقرار ٥ من مارس سنة ١٩٤٥ هو تطبيق للقرار الأخير على مدرسى التعليم الحر الذين يعينون فى خدمة الحكومة فى وظائف التدريس وترك من عداهم من موظفى التعليم الحر لأحكام القواعد العامة فى ضم مدد الخدمة السابقة المعمول بها ، ولامحل للاعتراض على ذلك بأن قرار ١٦ من أكتوبر سنة ١٩٤٦ كان خاصا بمدرس عين كاتبا بالحكومة ، وعلى هذا فهو لايسرى على من كان كاتبا بالتعليم الحر وعين كاتبا بالحكومة ، اذ أن هذا القول مردود بأن القرار قد جاء فى صيغة عامة ، واشترط لتطبيق أحكام قرار مجلس الوزراء الصادر فى ٥ من مارس سنة ١٩٤٥ أن يكون التعيين فى وظيفة مدرس فى الحكومة ، والقول بغير ذلك يؤدى الى نتيجة غير معقولة ، اذ أن مدرسى التعليم الحر الذين يعينون فى وظائف كتابية بالحكومة تضم لهم نصف مدة خدمتهم بالتعليم الحر تطبيقا للقواعد المعمول بها ، بينما من كان كاتبا بالتعليم الحر وعين كاتبا بالحكومة تضم له مدة خدمته السابقة كاملة تطبيقا لقرار ١٩٤٥/٣/٥ . وهذه بلاشك نتيجة لم يقصد اليها مجلس الوزراء هذا فضلا عن أن مجلس الوزراء — وهو صاحب الشأن الأول فى تفسير قراراته — قد أفصح فى صراحة وجلاء عما يقصده بقرار ١٩٤٥/٣/٥ بقصر تطبيقة على من يعين بوظيفة مدرس بالحكومة .

(فتوى ١٥١ فى ١٩٥٥/٦/٧)

قاعـــدة رقم (٣٤٦)

المبـــدأ :

مدد الخدمة السابقة بالتعليم الحر — ضمها وفق قرار مجلس الوزراء الصادر فى ٥ من مارس سنة ١٩٤٥ — يتم بصورة حتمية لاترخص فيها — يترتب تلقائيا وبغير توقف على طلب من ذوى الشأن — المهلة المقررة لتقديم طلب ضم مدة الخدمة طبقا لقرار مجلس الوزراء الصادر فى ١١ من مايو سنة ١٩٤٧ — يتقيد بها فى شأن مدرسى التعليم الحر — أساس ذلك ان قواعد ضم مدد خدمتهم ينظمها قرار خاص لا صلة له بالقرار العام وقيوده — الخاص يقيد العام لا العكس .

ملخص الحكم :

يبين من استقراء مذكرة اللجنة المالية رقم ٩٥٧/٩ معارف والتى وافق عليها مجلس الوزراء فى ٥ من مارس سنة ١٩٤٥ انه ورد فى البند الثانى منها أن وزارة المعارف ارسلت الى وزارة المالية كتابا فى ١٢ من يونية سنة ١٩٤٤ بحساب مدد الخدمة السابقة بالتعليم الحر بأكملها للمدرسين لأنه بحكم قانون التعليم الحر أصبح هذا التعليم خاضعا لنظم الوزارة وتعليماتها — وأصبح موظفوه يعاملون المعاملة المقررةلزملائهم من موظفى الوزارة — وافراد الفريقين تخرجوا من معاهـد واحـدة ويؤدون مهنة التدريس فى مدارس مستواها واحد والوزارة تستفيد بترشيح هؤلاء لمدارسها الأميرية نظرا للخبرة والمران اللذين يكتسبها هؤلاء المدرسون من مزاولة مهنة التدريس بالمدارس الحرة ، فضلا عن أن ترشيحهم الأول للمدارس الحرة لا يتم الا بموافقة الـوزارة — ونظرا لأن شكاوى جميع هذه الطوائف جديرة بالعطف وتأمل الوزارة أن يكون تحقيقها وسيلة من وسائل رفع مستوى التعليم بصفة عامة ، لذلك تقترح الوزارة حساب مدتهم كاملة فى الأقدمية وتحديد الماهيـة ويعاملون من حيث التثبيت طبقا للقواعد المقررة للتثبيت بصفة عامة — وانتهت المذكرة الى الآتى :

(وقد استعرضت اللجنة المالية جميع هذه الحالات فألفتها جديرة بالعناية ورأت ان الأمر يستدعى تسوية الموقف بحيث ينال هؤلاء جميعا معاملة عادلة يبررها انتماء معظمهم الى هيئة التعليم فى البلاد وقضاؤهم ردحا طويلا من عمرهم فى مهنة سامية أغراضها شاقة واجباتها ، لذلك فقد رأت اللجنة فيما يتعلق بالمدرسين الذين مازالوا يشتغلون بمدارس التعليم الحر الموافقة على حساب المدة كاملة لهم — على أن من يعين منهم فى خدمة الحكومة فى المستقبل تحسب له المدة كاملة فى الأقدمية وتحديد الدرجة ويعامل من حيث التثبيت طبقا للقواعد المقررة للتثبيت بصفة عامة) .

ومفاد ما سلف ان وزارة التربية والتعليم جنحت الى معاملة طائفة مدرسى التعليم الحر معاملة خاصة تقديرا لما أدوه للتعليم من خدمات ،

فاقترحت حساب مدة خدمة من يعين منهم فى خدمة الحكومة وقتـذاك ومستقبلا فى الأقدمية وتحديد الدرجة والماهية ووافقتها وزارة المالية على هذا الاقتراح ، استصدرت قرارا خاصا من مجلس الوزراء فى ٥ من مارس سنة ١٩٤٥ ومن ثم فان حق مدرسى التعليم الحر فى ضم مـدة خدمتهم كاملة لمن يعين منهم فى خدمة التعليم الحكومى انما يتم بصورة محتمة لا ترخص فيها بل وبطريقة تلقائية غير متوقفة على طلب من ذوى الشأن وتفريعا على ما سلف فان ما ذهبت اليه ادارة قضايا الحكومة من أن الطاعن كان يتعين عليه ان يقدم طلبه خلال المدة المنصوص عليها فى قرار مجلس الوزراء الصادر فى ١١ من مايو سنة ١٩٤٧ لا يسرى فى حق مدرسى التعليم الحر الذى ينظم قواعد ضم مدد خدمتهم السابقة قرار خاص لا صلة له بالقرار العام وقيوده اذ من المقرر ان الخاص يقيد العام لا العكس ٠

(طعن رقم ١٥٣٨ لسنة ٧ ق — جلسة ١٩٦٥/٤/٢٥)

الفرع الثانى

التعليم الخاص

أولا : اعانة الايجار :

قاعـدة رقم (٣٤٧)

المبـدأ :

القانون رقم ١٦ لسنة ١٩٦٩ فى شأن التعليم الخاص — اعانـة الايجار شرعت لتقابل ايجار المكان الذى تشغله المدرسة — منحها من الملاءمات التى تترخص فيها جهة الادارة فى حدود القانون والصـالح العام — مبنى المدرسة الموقوف أو المتبـرع به — انتفاء حكمته التى شرعت من أجلها الأعانة ٠

ملخص الحكم :

من حيث أن المادة ٢١ من القانون رقم ١٦ لسنة ١٩٦٩ فى شأن

التعليم الخاص الواجب التطبيق — تنص على أنه « يجوز للمجالس المحلية أن تمنح المدارس الخاصة اعانة مالية بناء على أقتراح مديرية التربية والتعليم المختصة : مما يجوز للوزارة أن تمنح اعانات ويصدر بتنظيم هذه الاعانات وشروط منحها قرار من وزير التربية والتعليم — وتنص المادة ٣٨ من قرار وزير التربية والتعليم رقم ٤١/٧٠ فى شأن اللائحة التنفيذية للقانون على أنه يجوز للمجالس المحلية بناء على أقتراح مديرية التربية والتعليم المختصة أن تمنح اصحاب المدارس الخاصة التى تطبق نظام المجانية الاعانات المالية الآتية :

١ — أعانة ايجار وذلك مقابل ايجار المكان الذى تشغله المدرسة .

كما تنص المادة ٣/٣٩ على أنه اذا كان مبنى المدرسة موقوفا عليها وتبرعا لها فلا تستحق أعانة الايجار .

ومن حيث ان مؤدى هذه النصوص ان أعانة الايجار قد شرعت لتقابل ايجار المكان الذى تشغله المدرسة ، وأن منحها الملاءمات التى تترخص فيها جهة الادارة فى حدود القانون والصالح العام ، فاذا كان مبنى المدرسة موقوفا أو تبرعا منه امتنع استحقاق الاعانة اذ ليس ثمة موجب فى حالة الوقف أو التبرع بالمبنى والاقتضاء ايجار عنه وبالتالى لا تستحق الاعانة المقررة مقابل هذا الايجار .

ومن حيث أنه ولئن كان ذلك ، فأن النص المانع من استحقاق الاعانة القائم على الاساس المتقدم ، يجرى اعمال حكمه على مبنى المدرسة المشترى بمال متبرع له ، مثله مبنى المتبرع به ابتداء لاتحاد العلة اذ لا فرق فى الحكم بين التبرع ابتداء بمبنى المدرسة وبين التبرع بمال أشترى به ذلك المبنى فى الحالتين أنصرف التبرع الى مال مآله مبنى المدرسة .ومن ثم فأن مناط الحكم فى شأن استحقاق اعانة الايجار من عدمه هو التبرع سواء ابتداء بمبنى المدرسة أو بمال أشترى به ذلك المبنى ، فاذا تم الشراء بمال متحصل تبرع فلا تستحق عنه الاعانة .

(طعن رقم ٧٧٩ لسنة ٢٧ ق — جلسة ١٩٨٣/٣/٥)

ثانيا : صاحب المدرسة الخاصة الذى يتولى نظارتها :

قاعـــدة رقم (٣٤٨)

المبـــــدأ :

عدم جواز تعيين صاحب المدرسة الخاصة التى يتولى نظارتهـــا على فئة مالية بموازنة وزارة التربية والتعليم ـــ أساس ذلك أن تعيين صاحب المدرسة فى هذه الحالة ليس من شأنه أن تزايله صفته كصاحب لهذه المدرسة مما يجعله يؤدى عملا تجاريا ينطوى على مضاربة بقصد تحقيق الربح وهو أمر يحظر الجمع بينه وبين الوظيفة العامة طبقـــا لنص المادة ٥٣ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ ـــ اذا تصرف صاحب المدرسة فى مدرسته للغير بما يترتب عليه زوال ملكيته لها يمكن حينئذ تعيينه فى أحدى الوظائف العامة ٠

ملخص الفتوى :

أن المادة ٣٢ من قانون التعليم الخاص رقم ١١ لسنة ١٩٦٩تنص على أنه يجب أن يتوفر فيمن يدير مدرسه خاصة وفى ناظرها وفيمن يقوم بالتدريس أو بأى عمل آخر من أعمال التعليم أو الاشراف أو الادارة الشروط الآتية :

(ز) ألا يكون من العاملين بالدولة الا اذا كان منتدبا أو معـــارا وفقا لحكم المادة ٣٠ من هذا القانون ٠٠٠٠ كما تنص المادة ١١/٥٣ من نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٥٨ لســـنة ١٩٧١ على أنه يحظر على العامل بالذات أو بالواســـطة ٠٠٠ ـــ أن يزاول أعمالا تجارية وبوجه خاص أن يكون له مصلحة فى أعمـــال أو مقاولات أو مناقصات تتصل بأعمال وظيفته ٠

ومن حيث أنه بغض النظر عن تفسير المادة ٣٢ من قانون التعليم الخاص ، فانه لما كان تعيين صاحب المدرسة الخاصة الذى يتـــولى نظارتها على فئة مالية بموازنة وزارة التربية والتعليم ليس من شأنه

أن تزايله صفته كصاحب لهذه المدرسة مما يجعله يؤدى عملا تجاريا ينطوى على مضاربه بقصد تحقيق الربح وهو أمر يحظر الجمع بينه وبين الوظيفة العامة ، خاصة وأن هذا العمل — وله فيه مصلحة — يتصل بأعمال الوظيفة — ومن ثم ينطوى تحت الحظر الذى أشارت اليه المادة ٥٣/١١ من نظام العاملين المدنيين ، الأمر الذى يحول دون تعيينه على فئة مالية بموازنة وزارة التربية والتعليم ، وبهذه المثابة فاذا ارتفع هذا المانع بأن يتصرف فى مدرسته للغير بمايترتب عليه زوال ملكيته لها أمكن حينئذ تعيينه فى أحدى الوظائف العامة •

من أجل ذلك انتهى رأى الجمعية العمومية الى أنه لا يجوز تعيين أصحاب المدارس الخاصة المجانية المعانة على فئات مالية بموازنة وزارة التربية والتعليم •

(ملف ٨٦/٣/٣٣٢ — جلسة ١٩٧٤/١٠/٢٧)

ثالثا : ضم مدد خدمة سابقة بالتعليم الخاص :

قاعـدة رقم (٣٤٩)

المبـدأ :

القانون رقم ١٦ لسنة ١٩٦٩ فى شأن التعليم الخاص — النص فى المادة ٣٤ على حساب مدد العمل السابقة فى التعليم الخاص كاملة عند الالتحاق بالوظائف العامة متى كانت تالية لصدور القانون رقم ١٦٠ لسنة ١٩٥٨ — هذه المدد لا تضم كاملة الا اذا كان الالتحاق بالوظائف العامة فى تاريخ لاحق للعمل بالقانون رقم ١٦ لسنة ١٩٦٩ — أساس ذلك — هذا القانون ذو أثر مباشر ولم يتضمن أثرا رجعيا •

ملخص الفتوى :

أن القانون رقم ١٦ لسنة ١٩٦٩ فى شأن التعليم الخاص ينص فى المادة ٣٤ منه على أن « تحسب مدد العمل السابقة فى التعليم الخاص

كاملة عند الالتحاق بالوظائف العامة متى كانت تالية لصدور القانون رقم ١٦٠ لسنة ١٩٥٨ وذلك وفقا للقواعد والشروط الاخرى المقررة فى شأن حساب مدد العمل السابقة فى تقدير الدرجة والمرتب وتحديد الأقدمية » • كما ينص هذا القانون فى المادة ٤٥ منه على أن يعمل به من تاريخ نشره فى الجريدة الرسمية ، وهو ما تم فى ٢٣ من يناير سنة ١٩٦٩ •

ومفاد ذلك أن مدد العمل السابقة التى قضيت فى التعليم الخاص لاتضم كاملة الا اذا كان الالتحاق بالوظائف العامة قد تم فى تاريخ لاحق للعمل بالقانون رقم ١٦ لسنة ١٩٦٩ ، وذلك لأن القانون بوجه عام يحكم المراكز القانونية التى تتم بعد العمل به ، وهذا هو مجال تطبيقه الزمنى ، فيسرى القانون بأثره المباشر على الوقائع والمراكز القانونية التى تقع أو تتم بعد نفاده ، ولا يسرى بأثر رجعى على الوقائع السابقة عليه • وقد أفصح المشرع فى المادة ٤٥ من القانون رقم ١٦ لسنة ١٩٦٩ المشار اليه عن ارادته فى أن يعمل به اعتبارا من تاريخ نشره فى الجريدة الرسمية وألا تجاوز أحكامه هذا التاريخ، ومن ثم فان الحكم الذى تضمنه نص المادة ٣٤ من هذا القانون يطبق على كل من التحق بالوظيفة العامة اعتبارا من تاريخ العمل به ، ولايسرى بأثر رجعى على من التحق بالوظيفة العامة فى تاريخ سابق على ذلك •

لذلك انتهى رأى الجمعية العمومية الى أن مدد العمل السابقة التى قضيت فى التعليم الخاص لاتضم بالكامل الا اذا كان الالتحاق بالوظيفة العامة قد تم فى تاريخ لاحق على العمل بالقانون رقم ١٦ لسنة ١٩٦٩ •

(ملف ٢٤٨/١/٨٦ — جلسة ١٩٧٠/١١/١٨)

قاعدة رقم (٣٥٠)

المبدأ :

أحقية العاملين الموجودين بالخدمة فى تاريخ العمل بالقانون رقم ١٦ لسنة ١٩٦٩ بشأن التعليم الخاص فى ضم مدد خدمتهم بالتعليم

الخاص كاملة طبقا لنص المادة ٣٤ من ذلك القانون ــ أساس ذلك أن هذه المادة تحيل فى الضم على أحكام قرار رئيس الجمهورية رقم ١٥٩ لسنة ١٩٥٨ التى قصد منها المشرع أفادة كل من تنطبق عليه أحكامه من قواعد ضم مدد العمل السابقة سواء كان موجودا بالخدمة وقت صدوره أو سيعين مستقبلا ومن ثم فانه لاوجه للمغايرة فى الحكم عند ضم مدد العمل السابقة فى التعليم الخاص بين من يعين بعدالعمل بالقانون رقم ١٦ لسنة ١٩٦٩ وأولئك الموجودين بالخدمة فى تاريخ العمل به القول بغير ذلك يؤدى الى نتائج شاذة لم يقصدها المشرع وهى تفضيل الحديث على القديم ٠

ملخص الفتوى :

أن المادة ٣٤ من القانون رقم ١٦ لسنة ١٩٦٩ بشأن التعليم الخاص تنص على أن تحسب مدد العمل السابقة فى التعليم الخاص كاملة عند الالتحاق بالوظائف العامة متى كانت تالية لصدور القانون رقم ١٦٠ لسنة ١٩٥٨ وذلك طبقا للقواعد والشروط الاخرى المقررة فى شأن حساب مدد العمل السابقة فى تقدير الدرجة والمرتب وتحديد الأقدمية وأن المادة ٤٥ منه تنص على أن يعمل بهذا القانون من تاريخ نشره فى الجريدة الرسمية وهو ماتم فى ٢٣ يناير سنة ١٩٦٩ ٠

ومفاد ذلك أنه فيما عدا القدر الواجب ضمه من مدد العمل السابقة فى التعليم الخاص وهو ما أكدت المادة المذكورة بانها تضم كاملة فان هذا الضم يخضع فى باقى أحكام شروطه للأحكام الواردة بقرار رئيس الجمهورية رقم ١٥٩ لسنة ١٩٥٨ فى شأن حساب مدد العمل السابقة فى تقدير الدرجة والمرتب وتحديد الأقدمية ومن ثم فانه يتعين أن يؤخذ فى الاعتبار عند تطبيق نص المادة ٣٤ أنفة الذكر ما جاء بالمادة الثالثة من القرار الجمهورى المشار اليه والتى تنص على أن « يشترط لحساب مدد العمل السابقة أن يتقدم الموظف بطلب ضمها مع تدعيم طلبه بكافة المستندات فى ميعاد لا يجاوز ثلاثة أشهر من تاريخ نشر هذا القرار والا سقط حقه فى حساب هذه المدة أما من يعين أو يعاد تعيينه بعد نشر هذا القرار فيتعين عليه ذكرها فى

الاستمارة الخاصة بذلك عند تقديمه مسوغات تعيينه دون حاجة الى تنبيه والا سقط حقه نهائيا فى ضمها والواضح من هذه المادة أن المشرع قصد أفادة كل من تنطبق عليه أحكام القرار سالف الذكر من قواعد ضم مدد العمل السابقة سواء كان موجودا بالخدمة وقت صدوره أو سيعين مستقبلا ومن ثم بينت الأحكام المنظمة لطلب الضم بالنسبة لكل منهما ، ومادام أن ذلك هو ما يعبر عن ارادة المشرع التى ضمنها نصوصا صريحة فى القرار المذكور فانه لا وجه — والمادة ٣٤ تحيل فى الضم على أحكامه — للمغايرة فى الحكم عند ضم مدد العمل السابقة فى التعليم الخاص بين من يعين بعد العمل بالقانون رقم ١٦ لسنة ١٩٦٩ ، وأولئك الموجودين بالخدمة فى تاريخ العمل به • ومما يؤكد هذا النظر أن المشرع لم يشترط لضم مدد العمل السابقة طبقا لأحكام القانون المذكور الالتحاق بالخدمة بعد تاريخ العمل به وانما كل ما اشترطه أن تكون هذه المدد قد قضيت بعد العمل بالقانون رقم ١٦٠ لسنة ١٩٥٨ • وبهذه المثابة فان القول بقصر الضم على من يعينون بعد العمل به فيه تفويت لقصد الشارع وهو عدم اهدار هذه المدة وقد اكتسب فيها الموظف خبرة تعود بالفائدة على العمل الحكومى خاصة بعد ما أحكم المشرع نظام العمل بالمدارس الخاصة وأحاطه بضمانات معينة فى ظل العمل بالقانون رقم ١٦٠ لسنة ١٩٥٨ كما يؤدى الى نتائج شاذة هى تفضيل الحديث على القديم ، وهذه النتيجة لم يقصدها المشرع بل وتصطدم مع الأحكام التى أحال اليها فى صدد ضم مدد العمل السابقة وغنى عن البيان انه لا يغير من هذا كله ما نصت عليه المادة ٤٥ من تقرير العمل بالقانون من تاريخ نشره طالما أن ذلك وأن كان لا يحول دون اجراء التسوية بالنسبة للموجودين فى الخدمة فى تاريخ العمل به طبقا لما سبق تفصيله • فان هذه التسوية لاتنتج آثارها الا من تاريخ العمل به باعتبار أنه هو الذى أنشأ الحق فى الضم وبالتالى فلا يترتب على هذا الضم الطعن فى القرارات الادارية الصادرة قبل تاريخ العمل بذلك القانون أو صرف أية فروق مالية ترتبها التسوية فى تاريخ سابق •

من أجل ذلك انتهى رأى الجمعية العمومية الى أحقية العاملين الموجودين بالخدمة فى تاريخ العمل بالقانون رقم ١٦ لسنة ١٩٦٩ فى

ضم مدد خدمتهم بالتعليم الخاص كاملة طبقا لنص المادة ٣٤ من ذلك القانون .

(ملف ٣٨٣/٣/٨٦ — جلسة ١٩٧٥/٤/٩)

رابعا : رقابة مديرية التربية والتعليم على المدارس الخاصة :

قاعـدة رقم (٣٥١)

المبـــدأ :

القانون رقم ١٦ لسنة ١٩٦٩ فى شأن التعليم الخاص يلقى على عاتق مديرية التربية والتعليم بالمحافظة مسئولية الاشراف والـرقابة على المدارس الخاصة منذ بداية الترخيص بالمدرسة اذ أوجب أن يكون موقع المدرسة ومبناها ومرافقها وتجهيزاتها مناسبة لمقتضيات رسالتها ومطابقة للمواصفات التى يصدر بها قرار وزير التربية والتعليـم — الأحكام التى نص عليها القانون كشرط للترخيص بفتح المدرسةالخاصة وأن كانت حسبما يبدو شروط بداية لامكان منح الترخيص الا أنهـا بطبيعة الحال وبحكم اللزوم شروط استمرار لانها تتعلق بمدى صلاحية المبنى لان يكون فصولا دراسية — نتيجة ذلك : أن لمديرية التـربية والتعليم بالمحافظة اتخاذ الاجراءات اللازمة بما يكفل الطمأنينة والامان لمرتادى المدرسة من التلاميذ والمدرسين .

ملخص الحكم :

من حيث أنه يبين من مطالعة أحكام القانون رقم ١٦ لسنة ١٩٦٩ المشار اليه أنه يلقى على عاتق مديرية التربية والتعليـم بالمحـافظة مسئولية الاشراف والرقابة على المدارس الخاصة منذ بداية الترخيص بالمدرسة اذ أوجب أن يكون موقع المدرسة ومبناها ومرافقها وتجهزاتها مناسبة لمقتضيات رسالتها ومطابقة للمواصفات التى يصدر بها قرار وزير التربية والتعليم ، ويقـدم طلب فتح المدرســة الخاصــة الى المديرية على النموذج المعد لهذا الغرض ، وتقوم المديرية ببحث الطلب

فى ضوء احتياجات المحافظة لهذا النوع من التعليم وفى ضوء التخطيط العام للتربية والتعليم ، وعلى المديرية معاينة مبنى المدرسة ومشتملاته بواسطة لجنة فنية وأن تخطر صاحب المدرسة بصلاحية المبنى وجميع محتوياته أو نواحى النقص فى كل من هذه العناصر خلال خمسة عشر يوما ، وعلى صاحب المدرسة استكمال نواحى النقص التى تشير اليها المديرية خلال خمسة عشر يوما من تاريخ اخطاره ، وعلى المديرية اعادة المعاينة وفحص الاستيفاءات والتعديلات المطلوبة واخطار صاحب المدرسة بقرارها خلال خمسة عشر يوما اخرى .. وليس من ريب فى أن الاحكام التى نص عليها القانون المذكور كشرط للترخيص بفتح المدرسة الخاصة وأن كانت — حسبما يبدو — شروط بداية لامكان منح الترخيص الا انها بطبيعة الحال وبحكم اللزوم شروط استمرار لأنها تتعلق بمدى صلاحية المبنى لأن يكون فصولا دراسية فيتعين والحالة هذه أن يكون محاطا بسياج كاف من الأمان يكفل المحافظة وتحقيق السلامة لمرتاديه من التلاميذ والمدرسين عند مباشرة النشاط التعليمى فيه .

ومن حيث أنه يبين من السرد التفصيلى لواقعات النزاع ومراحل تطوره أن مديرية التربية والتعليم بمحافظة أسوان أخطرت صاحب المدرسة المذكورة فى ٢ من يونية سنة ١٩٦٩ بالاصلاحات والترميمات اللازمة لمبنى الجناح القبلى بالمدرسة وطلبت اصلاحها وحددت له مهلة خمسة عشر يوما الا أنه تقاعس ولم يقم بأى اجراء يستفاد منه جديته فى البدء فى تنفيذ الاصلاحات مما اضطرت معه المديرية الى اخطاره فى ٢١ من يونية سنة ١٩٦٩ بأنها استغنت عن هذا الجناح . وعندما قدم شكواه قامت لجنة أخرى بمعاينة الجناح فى ٢٧ من يوليو سنة ١٩٦٩ وتبين لها انه لم تجر به أية اصلاحات من أى نوع كان حتى هذا التاريخ . وأنه ولئن كان المدعى قد أخطر المديرية بعد ذلك فى ١٧ من أغسطس سنة ١٩٦٩ بانه سيتم الاصلاحات فى نهاية شهر أغسطس سنة ١٩٦٩ الا أن المديرية رأت انه بقى على استئناف الدراسة بالمدارس وقت قصير لايسمح بمثل تلك الاصلاحات المطلوبة للجناح البحرى رغم تكرار استعجال انهائها فضلا عن انها تقل بكثير عن تلك المطلوبة للجناح القبلى ، الأمر الذى اقتضى من المديرية حرصا على صالح

التلاميذ ومستقبل الدراسة التى يجب أن تبدأ فى موعدها المحدد عدم الموافقة على اعادة النظر فى قرارها بالاستغناء عن الجناح القبلى من المدرسة وبذا تكون مديرية التربية والتعليم قد سلكت مع المدعى ما يوجبه القانون من اجراءات اذ منحته وقتا غير قصير للقيام بالاصلاحات المطلوبة منه وأجريت أكثر من معاينة على الطبيعة فلم يتحقق المطلوب خصوصا وأن الأمر يمس مرفق التعليم الذى يتعين أن تكون امكانياته من جميع الوجوه متاحة قبل بدء الدراسة وأن يكون مبنى المدرسة الذى يتلقى فيه التلاميذ علومهم يوفر لهم الصلاحية والأمن وهى أمور لاتحتمل بطبيعتها التأخير أو التسويف .

ومن حيث أنه ترتيبا على ماتقدم واذ قررت مديرية التربية والتعليم بمحافظة أسوان الاستغناء عن الجناح القبلى من المدرسة المذكورة فان قرارها يكون قائما على سنده القانونى مستخلصا من أصول سائغة تنتجه وتؤدى اليه وبالتالى يكون بمنأى عما يوجه اليه من مخالفة لحكم القانون .

ومن حيث أنه لايقدح فى هذا النظر المتقدم ما قد يثار بأن قرار الاستغناء عن مبنى الجناح القبلى صدر من لجنة شئون التعليم الخاص بمحافظة أسوان لا من مديرية التربية والتعليم بها ذلك لأن هذه اللجنة — حسبما يبين من تشكيلها — مكونة من وكيل مديرية التربية والتعليم رئيسا وعضوية كل من مدير الشئون المالية والادارية ومديرى التعليم الثانوى ومدير الخدمات التعليمية وهى كلها — كما يبدو — عناصر تعمل فى نطاق مديرية التربية والتعليم بمحافظة أسوان وقد اعتمد مدير التربية والتعليم وهو على رأس العاملين بالمديرية القرار فى ٢٩ من يونية سنة ١٩٦٩ ، فعمل اللجنة والحالة هذه بمثابة أعمال تحضيرية أو دراسات تمهيدية اعتمدها المدير المسئول الذى يمثلها قانونا ، هذا فضلا عن أن مديرية التربية والتعليم سبق أن أخطرت المدعى فى ٢ من يونية سنة ١٩٦٩ بكتاب وقعه مدير عام مديرية التربية والتعليم بأن المديرية قررت الاستغناء عن هذا الجناح ، كما أخطرته أيضا فى ٢٦ من أغسطس سنة ١٩٦٩ بكتاب وقعه كذلك مدير عام مديرية التربية والتعليم يتضمن انه لايمكن للمديرية اعادة النظر

فى قرارها بالاستغناء عن الجناح القبلى وغنى عن البيان أن مديرية التربية والتعليم بالمحافظة هى الجهة التى أناط بها القانون المذكور سلطة الاشراف والرقابة على مبانى المدارس الخاصة ولها — بطبيعة الحال — أن تتخذ من الاجراءات ما يكفل الطمأنية والأمان لمرتادى المدرسة من التلاميذ والمدرسين •

ومن حيث أن الحكم المطعون فيه اذ ذهب غير المذهب المتقدم فانه يكون قد خالف صحيح حكم القانون فى تطبيقه وتأويله مما يتعين معه الحكم بالغائه ورفض الدعوى والزام المدعى المصروفات •

(طعن رقم ٤٠٦ لسنة ١٩ ق — جلسة ١٩٧٩/١٢/٢٩)

خامسا : الاجراءات التى تتخذ فى حالة مخالفة المدرسة لاحكام القانون :

قاعـدة رقم (٣٥٢)

المبـدأ :

قانون التعليم الخاص رقم ١٩٠ لسنة ١٩٥٨ ولائحته التنفيذية الاجراءات التى تتخذ فى حالة المخالفة لاحكامه :

ملخص الحكم :

قانون التعليم الخاص رقم ١٦٠ لسنة ١٩٥٨ ولائحتهالتنفيذية اجاز لمديرى التربية والتعليم المختص فى حالة ثبوت مخالفة المدرسة الخاصة المجانية المعانة أو مخالفة صاحبها لاى حكم من احكامالقانون أن يتخذ اجراء من الاجـراءات الاتية : ١ — وقف صرف الاعـانة ٢ — الوفاء بالالتزامات المالية التى اقل بها صاحب المدرسة وذلـك خصما من الاعانة ٣ — الاستيلاء على المدرسة مؤقتا حتى نهاية العام والعقوبات سالفة البيان شخصية لصيقة بالمدرسة ، فلايجوز توقيـع أى جزاء من هذه الجزاءات على مدرسة خاصة مجانية معانة اذا كانت مدرسة أخرى قد خالفت أحكام القانون أو لائحته التنفيذية ولو كانت المدرستان مملوكتين لشخص واحد •

(طعن رقم ٦٨١ لسنة ٢٣ ق — جلسة ١٩٨٣/٢/٥)

سادسا : لجنة شئون التعليم الخاص :

قاعـــدة رقم (٣٥٣)

المبـــــدأ :

الميعاد الواجب مراعاته عند اخطار أصحاب المدارس المطلـوب عرض أمرها على اللجنة ــ هذا الميعاد المنصوص عليه فى المادة ٣٥من اللائحة التنفيذية للقانون رقم ١٦٠ لسنة ١٩٥٨ فى شـأن تنظيـم المدارس الخاصة هو ميعاد تنظيمى ــ عدم مراعاة هذا الميعاد لايترتب عليه بطلان القرار •

ملخص الحكم :

أن الميعاد المنصوص عليه فى المادة ٣٥ من اللائحـــة التنفيذية للقانون رقم ١٦٠ لسنة ١٩٥٨ فى شأنتنظيمالمدارس الخاصة هو ميعاد تنظيمى لايترتب على عدم مراعاته بطلان القرار اذ أجازت المـــادة المذكورة دعوة اللجنة الى الانعقاد دون التقية بالمواعيد المنصوص عليها ، كما أن دعوة غير الأعضاء للمثول أمام اللجنة أمر تقـــديرى للجنة باعتبار أن الأصل أن يقدم صاحب الشأن دفاعه الى اللجنـــة مكتوبا ومتى كان ذلك وكان المدعى قد أخطر بميعاد الجلســـة قبـــل انعقادها بثلاثة ايام لابداء دفاعه وأصدرت اللجنة قرارها بعد الاطلاع على الاوراق التى حوت وجهات النظر المختلفة فى النزاع لذلك يكون هذا السبب من أسباب الطعن غير قائم على أساس سليم •

(طعن رقم ٢٩٤ لسنة ١٠ ق ــ جلسة ١٩٦٨/٥/١٨)

سابعا : مالك المدرسة الخاصة يجب أن يكون شخصا اعتباريا :

قاعـــدة رقم (٣٥٤)

المبـــــدأ :

عدم اتفاق حكم المادة ١٢٠ من قرار وزير التعليم رقم ٧٠ لسنة

١٩٨٢ فى شأن التعليم الخاص مع حكم المادة ٥٨ من القانون رقم ١٣٩ لسنة ١٩٨١ باصدار قانون التعليم ٠

ملخص الفتوى :

أن المادة ٥٨ من القانون رقم ١٣٩ لسنة ١٩٨١ باصدار قانون التعليم اشترطت فى صاحب المدرسة الخاصة التى يرخص فى انشائها اعتبارا من تاريخ العمل بالقانون المذكور أن يكون شخصا اعتباريا متمتعا بجنسية جمهورية مصر العربية وبالنسبة للمدارس القائمة وقت صدور هذا القانون ولايملكها أشخاص اعتباريون فتعتبر مرخصا لها بالعمل طوال مدة بقاء صاحبها على قيد الحياة ٠ وبمقتضى المادة الثانية من مواد اصدار القانون المذكور فوض المشرع وزير التعليم فى اصدار القرارات اللازمة لتنفيذ القانون ، كما فوضه بعد موافقة المجلس الأعلى للتعليم — فى اصدار الأحكام التى يقتضيها نظام الدراسة أو الخطط الدراسية أو مناهج الدراسة أو نظم الامتحانات أو غير ذلك من الأحكام اللازمة خلال فترة الانتقال التى يحددها الوزير بقرار منه ٠ وتنفيذا لهذا التفويض اصدر وزير الدولة للتعليم القرار رقم ٧٠ لسنة ١٩٨٢ فى شأن التعليم الخاص الذى تضمنت مادته ١٨ النص على أنه مع مراعاة أحكام المادة ٥٨ من قانون التعليم يشترط فى صاحب المدرسة الخاصة ما يأتى :

أ — أن تثبت له الشخصية الاعتبارية التى ليس من أغراضها الاتجار ٠٠ واشترطت المادة ١٩ من ذات القرار فيمن يمثل الشخص الاعتبارى صاحب المدرسة أن يكون من مواطنى جمهورية مصر العربية، وقضت المادة ١٢٠ منه باعطاء المدارس القائمة المملوكة لأشخاص اعتباريين لايتمتعون بجنسية جمهورية مصر العربية مهلة سنة من تاريخ العمل بهذا القرار لتعديل أوضاعهم وفقا لنص المادة ٥٨ من القانون رقم ١٣٩ لسنة ١٩٨١ سالفة البيان ٠

ولما كان مفاد المادة ٥٨ من القانون المذكور أن المشرع وضع حكما وقتيا للمدارس الخاصة وقت صدوره والتى يملكها أشخاص طبيعيين

باعتبار هذه المدارس مرخصا لها طوال مدة بقاء أصحابها على قيـد الحياة فيكون المشرع لم يتعرض بالنص للمدارس الخاصةالتى يملكها أشخاص اعتباريون غير متمتعين بجنسية جمهورية مصر الموجـودة ومن ثم يبقى حكم هذه المدارس خاضعا للقواعد السارية قبل العمل بهذا القانون الجديد بغير تعديل ، ولو كان المشرع يهدف الى عكس ذلك لنص صراحة على اعادة تنظيم وضع المدارس القائمة وقت العمل بالقانون المذكور ويملكها أشخاص اعتباريون غير متمتعين بجنسـية مصر العربية ، كما هو الشأن بالنسبة للحكم الوقتى الخاص بالمدارس التى لايملكها أشخاص اعتباريون • وبذلك يكون ما جاء بقرار وزير التعليم المشار اليه ، من أعطاء أصحاب هذه المدارس التى لايملكهـا أشخاص غير متمتعين بجنسية جمهورية مصر العربية مهلة لتعـديل أوضاعهم لايتفق مع حكم المادة ٥٨ من القانون رقم ١٣٩ لسـنة ١٩٨١ المشار اليه الذى سكت عن ايراد حكم خاص بهذا النـوع من المدارس وتركها على ما كانت عليه •

(ملف ٢٨٧/٦/٨٦ — جلسة ١٩٨٥/٤/١٧)

تعيـــين

الفصل الأول : أحكام عامة فى التعيين ٠

أولا : طرق شغل الوظائف الشاغرة فى الجهـاز الادارى هى التعيين أو الترقية أو النقل ٠

ثانيا : التفرقة بين التعيين والترقية ٠

(أ) اختيار وكيل الوزارة وزيرا يعتبر تعيينـا وليس ترقية ٠

(ب) اختيار موظف بالفئة الخامسـة ليتولى وظيفـة بالفئة الثالثة يعتبر ترقية وليس تعيينا ٠ هذه الترقيـة مخالفة للقانون اذ لا يجوز ترقية أو اعادة تعيين موظف الا فى الفئة الأعلى مباشرة لتلك التى كان يشغلها ٠

ثالثا : التفرقة بين التعيين والنقل ٠

رابعا : التعيين بمسابقة ٠

خامسا : التعيين فى وظيفة من الوظائف المتميزة ٠

سادسا : تعيين خريجى الجامعات والحاصـلين على مـؤهلات فنية متوسطة ٠

سابعا : جواز التعيين فى درجة أقل من الدرجة التى يجيز المؤهل العلمى التعيين فيها ٠

ثامنا : مدى جواز التعيين بربط ثابت أو بمكافأة شاملة أو غير شاملة بعد نفاذ القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ باصدار قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة ٠

تاسعا : أداة التعيين فى كل من وظائف الادارة العليا والوظائف الأخرى ٠

عاشرا : رئيس الجمهورية الذى عين الموظف فى احدى الوظائف يجب ان يحدد الدرجة المالية أو الفئة الوظيفيــة التى يعين عليها ٠

حادى عشر : تحديد القانون لميعاد يجــرى فيه التعيين يعتبر ميعادا تنظيمياً لا يضار الموظف بعدم تعيينه الا بعد فواته ٠

ثانى عشر : منح موظف بالكادر المتوسط لقب وظيفـــة بالكادر الادارى ٠

ثالث عشر : اسقاط عقود العمل السابقة واحلال قـــرار تعيين كأداة « جديدة » للروابط بين العاملين والجهـــة التى كانوا يعملون بها ٠

رابع عشر : تعيين من نوع خاص ٠

خامس عشر : تعيين بحكم القانون ٠

سادس عشر : تخلف الدرجة المالية الشاغرة يفقد قرار التعيين ركن المحل ٠

سابع عشر : قرار التعيين الباطل

ثامن عشر : سحب قرار التعيين

الفصل الثانى : علاقة الموظف بالحكومة ٠

أولا : المقومات الاساسية التى تقوم عليها فكرة تعيين الموظف العام ٠

ثانيا : علاقة الموظف بالحكومة علاقة تنظيمية تحكمها القوانين واللوائح ٠

ثالثا : طبيعة الرابطة القانونية هى التى تحدد المركز القانونى للموظف العام ٠

الفصل الثالث : شروط تولى الوظائف العامة •

الفرع الأول : حسن السمعة •

أولا : حسن السمعة شرط صلاحية لتولى الوظائف العامة وشرط للاستمرار فى شغلها •

ثانيا : مجرد الشائعات لا تكفى للتدليل على فقد شرط الصلاحية

ثالثا : اثر الحكم الجنائى على شرط حسن السمعة •

رابعا الحكم على الأب بعقوبة جنائية لا يصم الابن بسوء السمعة •

خامسا : حق الجهة الادارية فى التحرى بكافة الطرق عن صلاحية المرشح لشغل الوظيفة •

الفرع الثانى : عدم سبق الحكم على المرشح للتعيين •

أولا : اثر الحكم التأديبى الصادر بالعزل •

ثانيا : عدم الحكم على الذى يعين بخدمة الحكومة فى جناية أو فى جريمة مخلة بالشرف ليس شرط صلاحية لشغل الوظيفة العامة فحسب بل وشرط للاستمرار فيها •

ثالثا : الحكم فى مخالفة مخلة بالشرف لايجوز أن يعتبر مانعا من موانع التعيين ولا مرتبا للفصل وجوبيا •

رابعا : آثار الحكم الجنائى المشمول بوقف التنفيذ •

خامسا : الاحكام الجنائية ليست كلها ماسة بالشرف أوالنزاهة•

سادسا : رد الاعتبار •

الفرع الثالث : اللياقة الطبية للخدمة •

أولا : شرط اللياقة الطبية للخدمة شرط جوهرى للتعيين فى الوظيفة والاستمرار بالخدمة •

ثانيا : قرار اللياقة الطبية المعيب فى شرط من شروط صحته يتحصن من السحب والالغاء بعد فوات ستين يوما •

ثالثا : شهادة التأهيل المهنى تقوم مقام اللياقة الطبية •

رابعا : تراخى جهة الادارة فى الاعفاء من شروط اللياقةالصحية لايترتب عليه فصل العامل من الخدمة •

خامسا : الصلاحية الزمنية لشهادة اللياقة الطبية •

سادسا : قرار الوزير باعفاء الموظف من شرط اللياقة الطبية •

الفرع الرابع : السن التى يجب أن تتوافر فى المرشح للتعيين •

أولا : تعيين سن الموظف فى مسائل التوظف والمعاشات من النظام العام •

ثانيا : سن الصلاحية للتعيين •

ثالثا : الوثيقة التى يعتد بها فى تقدير سن المرشح للتعيين •

رابعا : تقدير سن المرشح للتعيين بواسطة الجهة الطبية •

الفصل الرابع : سلطة جهة الادارة فى التعيين •

أولا : ترخص جهة الادارة فى اجراء التعيين بما لها من سلطة تقديرية يحدها توخى اعتبارات الصالح العام ، وعدم التعسف فى استعمال السلطة •

ثانيا : اللجنة الوزارية للخدمات سلطتها قاصرة على ترشيح الخريجين للتعيين فى الحكومة والهيئات العامة ،لايستحق العامل حقوقه المالية الا بعد صدور قرار تعيينه •

ثالثا : الاعلان عن شغل الوظائف الشاغرة •

رابعا : التعيين بقرار من رئيس الجمهورية •

الفصل الخامس : الأولوية فى التعيين •

الفصل السادس : قرار التعيين وواقعة استلام العمل ٠

أولا : يتحدد مركز العامل بالنسبة للوظيفة التى يشغلهابالقرار الادارى الصادر باسنادها اليه ٠

ثانيا : مجرد تسلم العمل لايكفى لانعقاد رابطة التوظف ٠

ثالثا : الأصل ألا أثر لتسلم العمـــل قبـــل تاريـــخ التعيين الا بالنسبة الى استحقاق المرتب ، اما سائر جوانب المركز القانونى للموظف فلا تنشأ الا بصدور قرار التعيين ٠

رابعا : يجوز اضافة نفاد قرار التعيين الى تاريخ تسلم العمل ٠

خامسا : لارجعية فى القرار الصادر باعتبار تاريخ التعيينراجعا الى تاريخ تسلم العمل الذى سبق صدور القرار ٠

سادسا : مسوغات التعيين ٠

سابعا : قبل استلام العمل ، ليس للعامل الحصـــول على أية اجازات ٠

الفصل السابع : التعيين تحت الاختبار ٠

أولا : مجال اخضاع الموظف لفترة اختبار أن يكون معينا لأول مرة ٠

ثانيا : الى أى مدى يشترط قضاء فتـــرة اختبـــار اذا لم يكن التعيين لأول مرة ٠

ثالثا : الطبيب بعد قضاء سنة الامتياز يوضع تحت الاختبار ٠

رابعا : الموظف المبعوث لايوضع تحت الاختبار بعد عودته من البعثـــة ٠

خامسا : تعيين احد مدرسى التعليم الخاص يخضع لقضاء فترة الاختبـــار ٠

سادسا : فترة الاختبار بهيئة البريد سنتان مالم يصدر فـــور

انتهاء السنة الأولى قرار بفصل العامل أو تثبيته .

سابعا : عند التعيين بالهيئة العامة للتأمين الصحى لا اعتداد بأى فترة اختبار قضيت بجهات أخرى .

ثامنا : تعتبر مدة الخدمة كضابط احتياط القضاة بنجاح المدة الموازية فى الزمن لمدة التعيين تحت الاختبار بالوظيفة المدنية .

تاسعا : فترة الاختبار بالنسبة للمجند .

عاشرا : اسقاط مدة الوقف عن العمل من المدة التى تقضى كفترة اختبار عند بدء التعيين .

حادى عشر : موقف الموظف فى فترة الاختبار .

ثانى عشر : عدم جواز أعارة الموظف فى فترة الاختبار .

ثالث عشر : مدى جواز منح العامل خلال فترة الاختبار الاجازات المقررة .

رابع عشر : المرد فى تقدير الصلاحية فى فترة الاختبار للسلطة التى تملك التعيين .

خامس عشر : المصادر التى تستمد منها جهة الادارة قرارها بعدم صلاحية العامل للبقاء فى الخدمة بعد فترة الاختبار .

سادس عشر : التقارير الشهرية عن الموظف المعين تحت الاختبار .

سابع عشر : فصل الموظف المعين تحت الاختبار لثبوت عدم صلاحيته للوظيفة ليس من قبيل الفصل بغير الطريق التأديبى .

ثامن عشر : تراخى صدور قرار فصل العامل الذى لم تثبت صلاحيته فى فترة الاختبار الى بعد ذلك لايبطله .

تاسع عشر : أحكام خاصة بالاقليم السورى .

الفصل الثامن : اعادة التعيين ٠

أولا : شروط اعادة التعيين ٠

(أ) ألا يكون تقريره الأخير فى خدمته السابقة بمرتبة ضـــعيف ٠

(ب) أن يكون قد رد اعتباره ٠

(جـ) اذا كانت الخدمة السابقة قد انتهت بالفصل بحكم نهائى من المحكمة التأديبية فلا يجوز اعادة التعيين قبل اربع سنوات على صدور الحكم ٠

ثانيا : كيفية تقدير درجة المعاد تعيينه ومرتبه وأقدميته ٠

ثالثا : مدى جواز احتفاظ العامل المعاد تعيينه بالمرتب الـــذى كان يتقاضاه سابقا ٠

رابعا : مواعيد استحقاق علاوات المعاد تعيينه ٠

خامسا : القرارات المنظمة لحساب مدد الخدمة السابقة اقتصرت على تحديد الشروط والأوضاع الخاصة بحساب مـــدد الخدمة السابقة ولاتتعدى ذلك الى الشروط الـــلازمة للتعيين أو اعادة التعيين المحددة بقانون التوظف ٠

سادسا : معاملة المهاجرين العاملين الذين يعـــودون الى أرض الوطن ٠

سابعا : تشديد جهة الادارة على المعاد تعيينه عـــدم المطـــالبة بحقوق سابقة كان قد سكت عنها لا يرقى الى مـــرتبة الاكراه ٠

ثامنا : اعادة التعيين بعد سن التقاعد ٠

الفصـــل الأول

احكام عامة فى التعيين

أولا : طرق شغل الوظائف الشاغرة فى الجهــاز الادارى للــدولة هى التعيين أو الترقية أو النقل :

قاعـــدة رقم (٣٥٥)

المبـــــدأ :

شغل الوظائف الشاغرة فى الجهاز الادارى للدولة فى ظل العمــل بأحكام القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بشأن نظام العاملين المدنيين بالدولة يتم باحدى طرق ثلاثة هى الترقية أو النقل أو التعيين ــ يتم التعيين بالنسبة الى الوظائف من الدرجة الاولى وما فوقها بقــرار من رئيس الجمهورية بالتطبيق للمادة ١٦ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ المشار اليه ــ المقصود بلفظ التعيين فى هذه الحالة التعيين بجميع صوره سواء كان تعيينا مبتدأ أو نقلا أو ترقية ــ اخضاع التعيين المبتــدأ فى هذه الوظائف للقيد الوارد فى الفقرة الثانية من المادة ١٢ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ الذى يقضى بعدم جواز تعيين عاملين فى غير أدنى درجات التعيين الا فى حدود ١٠٪ من الوظائف الخالية بها ــ لا أساس للقول بأن الفقرة الأولى من المادة ١٦ جاءت مطلقة من القيد الوارد فى الفقرة الثانية من المادة ١٢ ــ أساس ذلك ان الفقرة الأولى من المادة ١٦ انما تحدد الاداة التى يتم بها التعيين فى وظائف الدرجة الاولى وما فوقها سواء كان تعيينا مبتدأ أو ترقية أو نقلا ــ نقل العــامل من وزارة أو محافظة أو مصلحة الى أخرى أو مؤسسة أو هيئة الى أخرى اســتنادا الى أحكام المادة ٤١ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ وأحكام التفسير التشريعى رقم ١ لسنة ١٩٦٥ يجب تفسيره فى أضــيق الحدود بحيث اذا تضمن النقل أو صحبته ترقية فانه يأخذ حكم التعيين المبتدأ من حيث خضوعه للقيد الوارد فى الفقرة الثانية من المادة ١٢ ــ قــرار التعيين

الصادر بالمخالفة لحكم الفقرة الثانية من المادة ١٢ يكون مشوبا بعيب يمسه فى أحد مقوماته مما يتعين معه القضاء بالغائه كاملا .

ملخص الحكم :

بمطالعة النصوص القانونية التى تحكم هذه المنازعة يبين ان قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر به القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ قد انتظم احكام التعيين والترقية فى الفصل الأول من الباب الثانى تحت عنوان « التعيين والترقية » فنصت الفقرة الأولى من المادة ١٢ على أنه « يجوز اعادة تعيين العاملين فى الوظائف السابقة التى كانوا يشغلونها اذا توافرت فيهم الشروط المطلوبة فى شاغل الوظيفة الشاغرة وعلى أن يكون التقديران الاخيران المقدمان عنه فى وظيفته السابقة بتقدير جيد على الأقل » وجرى نص الفقرة الثانية من المادة المذكورة بالآتى « على أنه لا يجوز تعيين عاملين فى غير أدنى درجات التعيين الا فى حدود ١٠٪ من الوظائف الخالية بها » ثم نصت المادة ١٦ فى فقرتها الأولى على أن « يكون التعيين فى الوظائف من الدرجة الأولى فما فوق بقرار من رئيس الجمهورية ويكون التعيين فى الوظائف الاخرى بقرار من الوزير المختص أو من يمارس سلطاته » ثم نصت المادة ١٩ على أنه « مع مراعاة استيفاء الموظف لشروط مواصفات الوظيفة المرقى اليها يكون شغل الوظائف الخالية بطريق الترقية من الوظائف التى تسبقها مباشرة ومن مجموعة الوظائف التى من نوعها أو بالتعيين أو النقل وذلك مع مراعاة حكم الفقرة الأخيرة من المادة ١٢ » ثم نصت المادة ٢٠ على أن « يصدر قرار الترقية من الوزير المختص أو من يمارس سلطاته » .

هذا وقد نصت المادة ٤١ من القانون المشار اليه على أنه « يجوز نقل العامل من وزارة أو مصلحة أو محافظة الى أخرى أو مؤسسة أو هيئة الى أخرى اذا كان النقل لا يفوت عليه دوره فى الترقية بالأقدمية أو كان ذلك بناء على طلبه .. ويكون نقل العامل بقرار من السلطة المختصة بالتعيين » كذلك نصت المادة ٣٣ على أنه « لا يجوز الترقية بأية حال قبل انقضاء المدة المقررة للترقية فى جدول التوصيف التى يعتمدها المجلس التنفيذى كما لا تجوز ترقية العامل المنقول الا بعد مضى سنة على الأقل ما لم تكن الترقية بالاختيار أو فى وظائف الوحدات المنشأة حديثا .. »

وحيث أن مفاد هذه النصوص مجتمعة أن شغل الوظائف الشاغرة فى الجهاز الادارى للدولة انما يتم — فى حكم المادة ١٩ من قانــون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر به القانــون رقم ٤٦ لســنة ١٩٦٤ — باحدى طرق ثلاثة : الترقية أو النقل أو التعيين ، فأما الترقية فتكون من بين الوظائف التى تسبق مباشرة الوظيفة المرقى اليها والتى تندرج تحت مجموعة الوظائف التى من نوع الوظيفة المذكورة ، وذلك بداهة اذا ما توافرت فى العامل الشروط اللازمة للترقية ، وأما النقل فيتم أصلا بشغل الوظيفة الشاغرة بمن يشغل وظيفة أخرى فى الجهاز الادارى للدولــة معادلة لها فى الدرجة ويكون قد توافرت فيه شروط شغل الوظيفة الشاغرة ومع مراعاة القيود المنصوص عليهــا فى المادة ٤١ من القانــون والتى تشترط الا يكون فى النقل تفويت على العامل المنقول لدوره فى الترقية بالأقدمية فى الجهة المنقول منها أو ان يتم النقل بناء على طلبه ، وأمــا التعيين فهو تصرف تنشأ بمقتضاه الرابطة الوظيفية باسناد الوظيفــة المرشح لها بعد الحصول على قبــوله ، فأذا كان التعيين فى غير أدنى الدرجات سواء كان تعيينا مبتدأ أو معادا وجب أن يتم — وفقا لنص الفقرة الثانية من المادة ١٢ فى حدود ١٠٪ من الــوظائف الخاليــة ، وتحسب هذه النسبة ، وفقا لنص المادة (٢) من التفسير التشريعى رقم ٥ لسنة ١٩٦٥ ، على أساس عدد الوظائف الشاغرة فى الدرجة المرغوب تعيين العامل فيها ، هذا وطبقا لنصوص المواد ١٦ ، ٢٠ ، ٤١ من القانون سالف الذكر فان القرار بالتعيين أو الترقية أو النقل أنما يصــدر من الوزير المختص أو من يمارس سلطاته وذلك فى الوظائف التى تسبق الوظائف من الدرجة الأولى — أما بالنسبة الى الوظائف من الــدرجة الأولى وما فوقها فيتم التعيين فيها وفقا لنص المادة ١٦ بقرار يصــدر من رئيس الجمهورية ؛ والمقصــود بلفظ « التعيين » فى هذه الحالــة التعيين بجميع صوره ، أى سواء كان تعيينا مبتدأ تتصل به العلاقة بين الدولة وبين المرشح للوظيفة أو نقلا للموظف من وظيفة الى أخرى ، أو ترقية له من وظيفة أدنى الى وظيفة أعلى ، وذلك اعتبارا بأن شغل الوظائف من الدرجة الأولى فما فوقها يبلغ من الأهمية ما يستأهل أن يناط بالاداة الاعلى للتعيين ، فيستوى فى ذلك ان يتم شغل هذه الوظائف بأى من الصور الثلاث السالفة الذكر .

وحيث أنه وقد جاء لفظ التعيين فى الفقرة الثانية من المادة ١٢ عاما مطلقا ، فوجب أن يؤخذ على عمومه واطلاقه مما يؤدى الى اخضاع التعيين المبتدأ فى غير أدنى الدرجات للقيد الوارد فى الفقرة المذكورة والذى من مقتضاه وجوب الا يجاوز هذا التعيين نسبة ١٠٪ من مجموع الوظائف الشاغرة فى الدرجة المرغوب تعيين العامل فيها ، وذلك أيا كانت درجة الوظيفة المراد شغلها غير طريق الترقية أو النقل داخل الجهاز الادارى للدولة ، وأساس هذا النظر ان الغاية المستهدفة من هذا النص — وهى اتاحة فرص الترقى أمام شاغلى الوظائف الأدنى وحمايتهم من المنافسة الخارجية — لا يسوغ أن تنأى عن حماية المشرع سواء كانت الوظيفة المراد شغلها من الوظائف التى تسبق وظائف الدرجة الأولى وما فوقها ، أما القول بأن الفقرة الأولى — من المادة ١٦ جاءت مطلقة من القيد الوارد فى الفقرة الثانية من المادة ١٢ فمردو بأن الفقرة الأولى من المادة ١٦ انما تحدد الأداة التى يتم بها التعيين فى وظائف الدرجة الأولى وما فوقها — سواء أكان تعيينا مبتدأ أم ترقية أم نقلا ، كما تحدد الأداة التى يتم بها التعيين فى الوظائف التى تسبق وظائف الدرجة الأولى وهى ذاتها الأداة التى تتم بها الترقية فى هذه الوظائف حسبما نصت على ذلك المادة ٣٠ ، وهى أيضا الأداة التى يتم بها النقل حسبما جاء فى المادة ٤١ .

وحيث أنه وقد اجازت المادة ٤١ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ نقل العامل من وزارة أو مصلحة أو محافظة الى أخرى أو مؤسسة أو هيئة الى أخرى اذا كان النقل لا يفوت عليه دوره فى الترقية بالاقدمية أو كان ذلك بناء على طلبه ، وهو الامر الذى استتبع اجازة النقل من الجهاز الادارى للدولة الى الهيئات العامة أو المؤسسات العامة وبالعكس وذلك عملا بأحكام التفسير التشريعى رقم ١ لسنة ١٩٦٥ ، فان مدلول لفظ النقل فى هذه الاحوال هو النقل الذى يتم الى وظيفة معادلة ، وذلك اعتبارا بأن هذا النقل يتم بين اشخاص اعتبارية عامة يستقل كل منها عن الآخر ويختص بنوع خاص من النشاط وبنظام وظيفى متميز هى أصلا يدخل فى مدلول التعيين ، ومن ثم فان مقتضى اعتباره نقلا أن يفسر فى أضيق الحدود بحيث اذا ما تضمن هذا النقل أو صحبته ترقية الى درجة أعلى فقد وجب أن يأخذ حكم التعيين المبتدأ من حيث خضوعه

للقيد الوارد فى الفقرة الثانية من المادة ١٢ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ ، ومما يؤكد هذا النظر أن النقل الذى نصت عليه المادة ٤١ من القانون قد ورد عليه القيد العام للنقل سواء تم داخل الجهاز الادارى للدولة أو الى شخص اعتبارى عام وهو الا يترتب عليه تفويت الترقية على العامل المنقول ، وهذا القيد لايتأتى الا بالنقل الى وظيفة معادلة فى الدرجة للوظيفة المنقول منها ، أما النقل الى وظيفة أعلى فيرد عليه القيد المنصوص عليه فى الفقرة الثانية من المادة ١٢ من حيث عدم جوازه الا فى حدود ١٠٪ من الوظائف الشاغرة ، اذ تتحقق فى هذه الحالة الحكمة التى تغياها المشرع وهى حماية شاغلى الوظائف الأدنى من المنافسة الخارجية فى مجال الترقية الى الوظائف الأعلى .

وحيث أنه قد ثبت أن السيد المهندس ... ... كان يشغل وظيفة بدرجة مدير عام بالمؤسسة المصرية العامة للطيران ، فان القرار رقم ٣٣١٨ لسنة ١٩٦٤ الصادر بتعيينه وكيلا لوزارة الحربية قد انطوى على نقله من مؤسسة عامة الى وزارة من وزارات الدولة مصحوبا بترقيته الى درجة أعلى ، ومن ثم فهو يعتبر تعيينا فى مفهوم نص الفقرة الثانية من المادة ١٢ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ ، وبالتالى فهو يخضع الى القيد الوارد فى الفقرة المذكورة ، واذا كان الثابت أن وظائف وكلاء الوزارة الشاغرة فى وزارة الحربية عند اصدار القرار المذكور كانت ثلاث وظائف ، وأن هذا العدد ما كان ليجيز شغل احدى هذه الوظائف عن طريق النقل المصحوب بالترقية من خارج الجهاز الادارى للدولة ، فان القرار المذكور يكون قد جاء مشوبا بعيب يمسه فى أحد مقوماته ، اذ ليس لمن صدر القرار فى شأنه أصل حق فى شغل الوظيفة التى صدر القرار بتعيينه عليها ، فجاء العيب مطلقا متعينا معه القضاء بالغاء القرار كاملا ، ولا يكون ثمة وجه لما ذهب اليه الحكم المطعون عليه من الغاء القرار الغاء نسبيا ، ذلك أنه لا يقضى بالالغاء النسبى الا أن يكون القرار قد مس حقا للمدعى بتخطيه اياه فى التعيين فى الوظيفة التى يطالب بها وذلك فى مجال المفاضلة بينه وبين غيره من المرشحين ممن يكون لهم أصل حق فى التزاحم معه على التعيين فى الوظيفة المذكورة ، فعندئذ يسلط القضاء الادارى رقابته ببحث مدى مشروعية القرار الذى اتخذته الجهة الادارية بما لها من سلطة تقديرية فى عملية المفاضلة ، أما فى المنازعة

المعروضة فقد جاء القرار الطعين فاقدا أحد مقوماته على ما سلف بيانه الأمر الذى يستوجب الغاءه الغاء كاملا ، على أن تجرى الجهة الادارية شئونها بعد ذلك بالتطبيق السليم لأحكام القانون .

(طعنى رقمى ٤٣٦ ، ٤٤١ لسنة ١٨ق — جلسة ١٩٧٦/٦/٣٠)

قاعـدة رقم (٣٥٦)

المبـــدأ :

ماهية كل من التعيين والترقية والنقل وسلطة التعيين فى الوظائف العليا وفى باقى الوظائف .

ملخص الفتوى :

اسند المشرع فى قانون العاملين المدنيين رقم ٤٧ لسـنة ١٩٧٨ الى رئيس الجمهورية سلطة التعيين فى الوظائف العليا . واسند الى الوزير المختص سلطة التعيين فى باقى الوظائف الاخرى ومع مـراعاة هذا الحكم جعل الترقية الى الوظائف العليا بالاختيار وفى ذات الوقت لم يجز ترقية العامل الا الى الوظيفة التالية مباشرة للـوظيفة التى يشغلها وفى داخل المجموعة النوعية التى ينتمى اليها وفى حين أجـاز نقل العاملين فيما بين الوحدات المختلفة منع ترقية العامل المنقول خلال عام من تاريخ نقله حتى لايتخذ النقل وسيلة لحرمان العاملين داخـل الوحدة من الترقية الى الوظائف الاعلى ولما كان المشرع قد حدد فى النصوص سالفة البيان لكل من التعيين والترقية والنقل مدلوله الذى لا يختلط بالاخر اذ ينصرف التعيين الى تقلد وظيفة فى مجموعةوظيفية أخرى غير تلك التى ينتمى اليها العامل الاداة المقررة بينما تصـدق الترقية على تدرج العامل فى السلم الوظيفي داخل المجموعة النوعية التى ينتمى اليها من الوظيفة التى يشغلها الى الوظيفة الاعلى منهـا مباشرة فى حين يقتصر النقل على تغيير الوحدة التى يعمل بها العـامل مع استصحابه للعناصر المكونة لمركزه الوظيفى السابق . فان قيـد عدم جواز الترقية خلال عام لا يتوافر مناطه ولا يجد مجالا لاعماله

الا فى حالة النقل الى وحدة أخرى فى وظيفة من ذات درجة العامل ، ففى هذه الحالة فقط تمتنع ترقية العامل المنقول قبل مضى عام على نقله الا اذا كان النقل الى وظائف الوحدات المنشأة حديثا أو كان بسبب نقل تمويل وظيفته أو لم يوجد بين العاملين بالوحدة المنقول اليها العامل من هو أهل للترقية •

ولما كان المشرع قد خول رئيس الجمهورية سلطة التعيين فى الوظائف العليا واستثنى تلك الوظائف من قيد التعيين فى أدنى وظائف المجموعة ومن التقيد بنسبة العشرة فى المائة عند التعيين من خارج الوحدة فانه يكون قد اطلق حرية اختيار العناصر الصالحة لشغل تلك الوظائف والتى توافر فيها متطلبات الوظيفة وشروطها فانه لايكون

وبناء على ذلك يجوز ترشيح السيد المعروضة حالته لشغل وظيفة مدير عام للزراعة بمحافظة البحر الاحمر رغم شغله وظيفة من الدرجة الأولى بديوان عام وزارة الزراعة •
هناك مجال لاعمال قيد عدم جواز الترقية خلال عام لان هذا القيد لايرد على التعيين ومن ثم فان تعيين العامل بالوظائف العليا بالتطبيق لاحكام القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ لايخضع لهذا القيد •

لذلك انتهت الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع الى جواز تعيين العاملين المعاملين بأحكام القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ فى الوظائف العليا على درجات تعلو الدرجات التى يشغلونها وأنه يجوز ترشيح السيد / ••• ••• ••• للتعيين بوظيفة مدير عام للزراعة بمحافظة البحر الاحمر •

(ملف ٥٤٢/٣/٨٦ — جلسة ١٩٨٢/٢/٣)

ثانيا : التفرقة بين التعيين والترقية :

أ ــ اختيار وكيل الوزارة وزيرا يعتبر تعيينا وليس ترقية :

قاعـدة رقم (٣٥٧)

المبـــدأ :

تعيين وكيل الوزارة وزيرا لا يعتبر ترقية ــ اســتحقاق راتب الوزير من تاريخ مباشرة أعمال منصبه .

ملخص الفتوى :

أن هذا النظر المقرر فى شأن ترقية وكيل الوزارة المســاعد الى درجة وكيل وزارة ، لايصدق فى شأن وكيل الوزارة الذى يعين وزيرا، ذلك لان منصب الوزير ، فى الاصل ، وطبقا لاحكام الدستور ، منصب سياسى ولاتدخل درجة الوزير فى ضمن الدرجات التى تكفل قانــون نظام موظفى الدولة بيان قواعد التعيين فيها ، والترقية اليها . ومن ثم فان تعيين السيد وكيل وزارة الخزانة ، وزيرا لها ، يعتبر تعيينا منبت الصلة بالوظيفة التى كان سيادته يشغلها وقتئذ ، والتى تعتبر نهــاية المطاف بالنسبة لموظفى الوزارة ، وخاتمة الــدرجات بالنســبة لسلم التدرج الوظيفى فيها ، فتقف عندها درجات الترقية . وعلى مقتضى ذلك فان ما انتهى اليه ديوان الموظفين من استحقاق سيادته المــرتب المقرر لدرجة الوزير من تاريخ مباشرته العمل ــ يقوم على أســاس صحيح من القانون .

(فتوى ٦٠٦ فى ١٩٦٠/٧/٢٠)

ب ــ اختيار موظف بالفئة الخامسة ليتولى وظيفة بالفئة الثالثة يعتبر ترقية وليس تعيينا هذه الترقية مخالفــة للقانون اذ لايجــوز ترقية أو اعادة تعيين موظف الا فى الفئة الاعلى مباشرة لتلــك التى كان يشغلها :

قاعــدة رقم (٣٥٨)

المبـــدأ :

القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ بنظــام العاملين المدنيين بالــدولة وقانون الادارات القانونية رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣ ــ مفاد نصوصيهما أن المشرع قد وضع سلما وظيفيا للفئات والوظائف ولم يجــز شغل احدى الفئات والوظائف الا من الفئات والوظائف التى تتبعها مباشرة ــ عدم جواز الخلط بين الترقية والتعيين فالترقية تصدق على تقلد العامل لوظيفة أعلى فى مدراج السلم الوظيفى الذى ينخرط فيه اما التعيين فهو دخول العامل الخدمة لأول مرة ــ صدور قرار بتعيين محام ممتاز من الفئة الثالثة من الشاغلين للفئة الخامسة هو فى حقيقته قراربترقيته الى تلك الفئة ــ هذا القرار مشوبا بعيب جسيم ينحدر به الى درجة الانعدام لكونه قد تناول عاملا غير قابل أصلا للترقية الى الفئةالثالثة فلا يتحصن ويصح سحبه فى أى وقت ــ لا يغير من ذلك أن المادة ١٣ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ قد أجازت اعادة تعيين العامل فى ذات فئته أو فى فئة أعلى لأن المقصود بالفئة الأعلى فى هذا النص يتحــدد وفقا للنظام القانونى الذى تضمنه ومن ثم يتحدد بالفئة الأعلىمباشرة لتلك التى يشغلها العامل وليس بالفئة الأعلى بصفة مطلقة ــ ولا يؤثر فى ذلك أن المادة (١٥) من قانون الادارات القانونية رقم ٤٧ لســنة ١٩٧٣ أجازت التعيين رأسا فى الوظائف المنشأة بالادارات القانونيــة عند شغلها لأول مرة لان مثل هذا التعيين لا يكــون الا على ســبيل الاستثناء بمناسبة انشاء وظائف ودرجات مالية للادارة القانونية وهو ما لا يتوافر فى الحالة المعروضة ٠

ملخص الفتوى :

أن القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ بنظام العاملين المدنيين بالدولة الذى صدر القرار رقم ٤٥ لسنة ١٩٧٦ بتعيين المذكور فى ظله بوظيفة محام ممتاز من الفئة الثالثة ينص فى المادة (١٥) منه على أنه «مع مراعاة استيفاء العامل لشروط ومواصفات الوظيفة المرقى اليها يكون شغل الفئة الوظيفية بطريق الترقية من الفئة التى تسبقها مباشرة أو بالتعيين أو النقل .... » وحدد الجدول الملحق بهذا القانون الفئات الوظيفية من العاشرة حتى الثانية وأدخل كل ثلاثة منها فى مستوى وظيفى ونص على مدد بقاء بينيه يتعين قضائها فى كل فئة ومنع هذا القانون فى مادته السادسة عشر ترقية العامل قبل استيفاء المدد المقررة للترقية فى الجدول .

كما تبين للجمعية أن قانون الادارات القانونية رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣ حدد فى مادته الحادية عشر الوظائف الفنية بالادارات القانونية فبدأها بوظيفة محام رابع وتلاها بوظائف محام ثالث وثان وأول وممتاز ومدير ادارة قانونية ومدير عام ادارة قانونية ، واشترط فى المادة ١٢ أن تتوافر فيمن يعين باحدى تلك الوظائف الشروط المقررة فى نظامى العاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام حسب الأحوال وأضاف فى المادة ١٣ شروطا أخرى لكل وظيفة تنحصر فى القيد أمام درجة تقاضى معينة لمدة محددة أو الاشتغال بالمحاماه لمدة محدودة مع القيد ، ومنع فى المادة ١٤ التعيين بوظيفة محام ثالث فما يعلوها الا بطريق الترقية من الوظيفة التى تسبقها مباشرة .

ومفاد ما تقدم أن المشرع سواء فى قانون العاملين المدنيين بالدولة أو فى قانون الادارات القانونية وضع سلما وظيفيا للفئات والوظائف ولم يجز شغل احدى الفئات أو الوظائف الا من الفئات والوظائف التى تسبقها مباشرة ولقد نص على ذلك صراحة فى المادة ١٤ من قانون الادارات القانونية رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣ وفى المادة (١٥) من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ بل اتخذ من هذا الحكم منهاجا وركنا أساسيا فى النظام الذى تضمنه القانون الأخير اذ أوجب بقاء

العامل مدة محددة فى الوظيفة التى يشغلها حتى يصلح لتقلد الوظيفة الأعلى منها ومن ثم فانه لا يجوز على وجه الاطلاق تعيين العامل فى وظيفة أعلى من الوظيفة التالية للوظيفة التى يشغلها مباشرة لتعارض ذلك مع النظام القانونى للوظائف فى كل من نظام العاملين المدنيين بالدولة وقانون الادارات القانونية ، ولا وجه للخلط فى هذا الصدد بين الترقية والتعيين لأن الترقية انما تصدق على تقلد العامل لوظيفة أعلى فى مدارج السلم الوظيفى الذى ينخرط فيه أما التعيين فهو دخول العامل الخدمة لأول مرة .

وبناء على ذلك يكون القرار رقم ٤٥ لسنة ١٩٧٦ الصادر بتعيين المذكور بوظيفة محام ممتاز من الفئة الثالثة فى حقيقته قرارا بترقيته الى تلك الفئة ولما كان شاغلا للفئة الخامسة فان القرار المشار اليه يكون مشوبا بعيب جسيم ينحدر به الى درجة الإنعدام لكونه قد تناول عاملا غير قابل أصلا للترقية الى الفئة الثالثة ، لأن الترقية الى تلك الفئة لا يمكن أن تشمل الا من كان شاغلا للفئة الرابعة ، وعليه فان هذا القرار لايتحصن ويصح سحبه فى أى وقت وتبعا لذلك يكون القرار رقم ١٢١ لسنة ١٩٧٨ الصادر بسحبه قد صادف صحيح حكم القانون .

ولا يغير مما تقدم أن المادة ١٣ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ قد أجازت اعادة تعيين العامل فى ذات فئته أو فى فئة أعلى لأن المقصود بالفئة الأعلى فى هذا النص يتحدد وفقا للنظام القانونى الذى تضمنه ومن ثم تتحدد بالفئة الأعلى مباشرة لتلك التى يشغلها العامل وليس بالفئة الأعلى بصفة مطلقة ، وكذلك فانه لايؤثر فى تلك النتيجة أن المادة (١٥) من قانون الادارات القانونية رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣ أجازت التعيين رأسا فى الوظائف المنشأة بالادارات القانونية عند شغلها لأول مرة ذلك لأن مثل هذا التعيين لا يكون الا على سبيل الاستثناء وبمناسبة انشاء وظائف ودرجات مالية للادارة القانونية وهو ما لا يتوافر فى الحالة المعروضة .

لذلك انتهت الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع الى أن

حقيقة القرار الصادر باسناد وظيفة من الفئة الثالثة للعامل المذكور هو قرار ترقية مخالف للقانون مخالفة جسيمة تنحدر به الى درجـة الأنعدام فلا يتحصن ومن ثم فان القرار الصادر بسحبه يكون قـد صادف صحيح حكم القانون ٠

(ملف ٤١٣/٣/٨٦ — جلسة ١٩٨٠/٤/٢)

ثالثا : التفرقة بين التعيين والنقل :

قاعـدة رقم (٣٥٩)

المبـــدأ :

موظف — نقله من الكادر المتوسط الى الكادر العالى — يعتبر بمثابة تعيين جديد ينطبق عليه ما ينطبق على التعيين الجديد من أحكام — وجوب منحه أول مربوط الدرجة المعين عليها بالكادر العـالى دون اعتداد بالمرتب الذى كان يتقاضاه — استحقاقه للعلاوة الـدورية فى أول مايو التالى لمضى سنتين من تاريخ التعيين ٠

ملخص الفتوى :

مادام أن نظام موظفى الدولة يقوم أساسا — وفقا لأحكـام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ — على تقسيم وظائف الدولة الداخلة فى الهيئة الى فئتين عالية ومتوسطة ، وتقسيم كل فئة من هاتين الفئتين الى نوعين ، فنى وادارى للكادر العالى ، وفنى وكتابى للكادر المتوسط ، وأنه لايجوز نقل وظيفة من فئة الى أخرى أو من نوع الى آخر الا باذن البرلمان ٠ (م٢) كما يشترط فى الفئتين المـذكورتين شروطـا واجراءات ٠ تختلف فى كل منهما عن الأخرى اختلافا أساسيا ، وأن هذا الأصل العام الذى يوجب حظر نقل الوظائف من فئة الى أخرى يقتضى بالتبعية عدم امكان نقل الموظف نفسه من وظيفة تنتمى الى أى من الفئتين الى وظيفة تتبع الأخرى ، الا فى الحالات الاستثنائية التى ينص عليها المشرع صراحة ، اذ أن ذلك يعتبر من قبيل النقل النوعى

المخالف للقواعد العامة فى قانون نظام موظفى الدولة والمستخلصة من استقراء نصوص هذا القانون ، سواء منها المتعلقة بتقسيم الـوظائف والكادرات سالفة الذكر ، أو المتعلقة بالترقية كالمادة ٣٣ التى تقضى بأنه « مع مراعاة ما جاء بالمادة ٤١ لاتجوز ترقية موظف الا الى درجه خالية من نوع الوظيفة التى يشغلها فنية أو ادارية أو كتابية ، وتكون الترقية الى الدرجة التالية لدرجته مباشرة » ، أى أنه لايجوز ترقية أحد الموظفين من درجة على كادر معين الى الدرجة التالية لهـا على كادر آخر ، فهذه المادة تردد قاعدة عامة أرست أساسها المادة الثانية ، التى فصلت بين الكادرات المختلفة فى داخل الهيئة ، ومقتضاها استقلال كل كادر عن الآخر استقلالا تاماً • وهذه القاعدة يتردد صـداها فى كثير من مواد قانون نظام موظفى الدولة وأحكامه ، وهى كما تستفاد من المفهوم الصريح للنصوص السابقة ، تستخلص كـذلك بمفهـوم المخالفة من النصوص التى جاءت باستثناءات عليها كنص المادة ٤١ التى تجيز الترقية من أعلى درجة فى الكادر المتوسط الى الدرجـة التالية لها فى الكادر العالى وفقاً للشروط والأوضاع التى قررتها هـذه المادة ، وكنص المادة ٤٧ التى أجازت نقل الموظف من كادر الى آخر تبعا لنقل درجته ، بشروط وأوضاع أوضحتها هذه المادة • ومـن ثم يكون الأصل هو حظر النقل من كـادر الى آخـر الا فى الأحـوال الاستثنائية التى نص عليها القانون ، وعلى مقتضى ذلك يكون القول بأن تعيين الموظف الذى كان مقيداً بالكادر المتوسط على احدى درجات الكادر العالى لا يعدو أن يكون نقلا من وظيفة الى أخرى يحفظ للموظف حقوقه كاملة لايستند على أساس قانونى سليم •

لذلك يعتبر مثل هذا الموظف معيناً تعييناً جديدا منبت الصـلة بالوظيفة السابقة مما يترتب عليه أن يتقاضى أول مربوط الدرجـه السادسة بالكادر العالى اعمالا لنص المادة ٢١ التى تقضى بأنه «يمنح الموظف عند التعيين أول مربوط الدرجة المقررة للوظيفة أو المـربوط الثابت على الوجه الوارد بجدول الدرجات والمرتبات الملحق بهـذا القانون » • ولايجوز التحدى فى هذا الصدد بنظرية المركز الـذاتى ولا الحقوق المكتسبة ، اذ أن علاقة الموظف بالحكـومة هى عـلاقة لائحية ، يجوز تعديلها فى كل وقت باجراء عام ، ولا يستطيع الموظف

أن يحتج فى هذا الشأن بمركز ذاتى أو حق مكتسب الا بالنسبة لما يكون قد حصل عليه قبل التعديل • ويترتب أيضاً على اعتبار الموظف المذكور معيناً تعيينا جديداً فى الكادر العالى أن تحتسب علاواته الاعتيادية من تاريخ تعيينه فى هذا الكادر اعمالا لحكم المادة ٤٣ التى تقضى بأنه « تستحق العلاوات الاعتيادية فى أول مايو التالى لمضى الفترة المقررة من تاريخ التعيين أو منح العلاوة السابقة » •

(فتوى ٩٥ فى ١٩٥٦/٢/٤)

قاعدة رقم (٣٦٠)

المبدأ :

موظف — نقله من الكادر العام الى كادر خاص — لايعد تعييناً مبتدأ — استحقاق الموظف المنقول لعلاواته الاعتيادية فى موعدها •

ملخص الفتوى :

ان النقل من الكادر العام الى الكادر الخاص — وفقا للتكييف القانونى السليم وبخاصة فى صدد استحقاق العلاوات الاعتيادية — لايعتبر تعيينا مبتدأ ، ذلك أن علاقة الموظف فى الدولة لم تنقطع بهذا النقل ، بل ان خدمته تظل متصلة ، ولايعدو الأمر أن يكون مجرد نقل من وظيفة الى أخرى فى خدمة الدولة مما يستتبع عدم المساس بمركزه القانونى • ومن ثم لايجوز أن يكون لمثل هذا النقل أثر على موعد استحقاق العلاوة الاعتيادية الدورية ، فلا يقطع سريان مدة استحقاق هذه العلاوة بل تحسب المدة التى سرت فى صالح الموظف فى ظل الكادر العام ، ويمنح العلاوة بعد انقضاء السنتين من تاريخ تعيينه الأول أو من تاريخ منحه العلاوة الاعتيادية السابقة ، وذلك بالتطبيق لأحكام المادة ٤٣ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة ، تلك التى تضع القاعدة العامة فى شأن استحقاق العلاوات الاعتيادية ، والتى يرد بالقانون رقم ١٦٥ لسنة ١٩٥٥ بشأن تنظيم

مجلس الدولة ولا بقانون استقلال القضاء مايحول دون تطبيقها فى هذا الصدد .

(فتوى ٤٣٢ فى ١٩٥٦/٦/١٦)

قاعـــدة رقم (٣٦١)

المبـــدأ :

نقل الموظف من مجلس بلدى القاهرة الى الحكومة أو بالعكس ــ تكييفه القانونى ــ يعتبر بمثابة تعيين جديد كأصــل عام ــ تأييــد القانون رقم ٦٣ لسنة ١٩٥٥ هذا النظر ــ أثر ذلك ــ عدم خضوع الموظف المنقول للقيد الوارد فى الفقرة ٢ من المادة ٤٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ عند الترقية .

ملخص الفتوى :

ان مجلس بلدى مدينة القاهرة شخص ادارى عام يمثل مدينة القاهرة ويستقل عن الدولة بشخصيته الاعتبارية وذمته المالية ، ومن ثم يكون نقل الموظفين من الحكومة الى هذا المجلس والعكس بمثابة تعيين جديد ينشىء علاقة جديدة بين الموظف وبين الجهة التى ينقل اليها ، يؤيد هذا النظر أن المادة الاولى من القانون رقــم ٦٢ لســنة ١٩٥٥ تنص على ما يأتى : « موظفو الحكومة ومستخدموها وعمالها الذين يعينون فى المجلس البلدى لمدينة الاسكندرية ينقلون بالحــالة التى يكون عليها كل منهم فى تاريخ تعيينه » وأن المادة الثانية منــه تنص على أن « تعتبر خدمة الموظفين والمستخدمين والعمال المذكورين فى المادة السابقة فى كل من الحكومة والمجلس البلدى وحدة لاتتجزأ ، وتحسب فى تسوية ماقد يستحقونه من معاش أو مكافأة عند تركهــم الخدمة أو الفصل منها .. » وقد جاء فى المذكرة الايضــاحية بيــانا للحكمة التشريعية التى دعت الى اصداره ما يأتى :

ورغبة فى تمكين المجلس البلدى لمدينة الاسكندرية من مباشرة

اختصاصاته المتشعبة التى قد تقتضى الاستعانة بالموظفين ذوى الخبرة والمران السابق ، ترى وزارة الشئون البلدية والقروية تيسير نقل موظفى ومستخدمى وعمال الحكومة الى المجلس البلدى المذكور على أن توضع قواعد خاصة لنقلهم وتسوية مكافآتهم . وقد أوضح قسم التشريع بمجلس الدولة انه روعى فى تحديد هذه القواعد اعتبار موظفى الحكومة ومستخدميها وعمالها الذين يعينون فى مجلس بلدى الاسكندرية منقولين اليه بالحالة التى يكون عليها كل منهم فى تاريخ تعيينه واعتبار مدة الخدمة فى كل من الحكومة والمجلس البلدى وحدة لاتتجزأ ، وتحسب فى تسوية ماقد يستحقونه من معاش أو مكافآت .
ومفاد ذلك أن الاصل هو اعتبار هذا النقل تعيينا ، وأن الاستثناء هو ماحدده القانون المذكور فى الخصوص الذى حدده ، وفيما عدا ذلك يعتبر النقل تعيينا منشئا لعلاقة جديدة ، وآية ذلك أنه لما أريد استثناء المجلس البلدى لمدينة الاسكندرية فيما يتعلق بتعيين الموظفين الذين ينقلون اليه من القيد الذى أوردته الفقرة الاخيرة من المادة ٢٣ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ، صدر القانون رقم ١٩٠ لسنة ١٩٥٥ باضافة فقرة جديدة بهذا المعنى الى المادة الاولى من القانون رقم ٦٢ لسنة ١٩٥٥ المشار اليه ، وجاء فى المذكرة الايضاحية للقانون رقم ١٩٠ لسنة ١٩٥٥ ما يأتى : « وأن كانت أحكام هذا القانون ،وهو القانون رقم ٦٢ لسنة ١٩٥٥ — تحفظ لموظفى الحكومة ومستخدميها — الذين ينقلون الى المجلس البلدى جميع حقوقهم المكتسبة مع تسوية حالاتهم ، كما لو كان نقلا محليا ، الا أن هذا النقل لازال بمثابة التعيين ابتداء ، لانه ينشىء علاقة جديدة بين الموظف والمجلس البلدى الذى له شخصيته المعنوية وميزانيته المستقلة عن الحكومة .. »
وظاهر من ذلك كله أن النقل من الحكومة الى المجلس لازال يعتبر تعيينا الا فيما حدده القانونان المشار اليهما اللذان وردا على سبيل الاستثناء ، ومن ثم فلا يخضع الموظف المنقول من الحكومة الى المجلس البلدى للقيد الوارد فى الفقرة الثانية من المادة ٤٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة التى تقضى بعدم جواز النظر فى ترقية الموظف المنقول من وزارة أو مصلحة الى وزارة أو

مصلحة أخرى الا بعد انقضاء سنة على نقله ذلك لان هذا القيـد انما يسرى على النقل دون التعيين .

(فتوى ٥ فى ١٩٦٠/١/٣)

قاعـدة رقم (٣٦٢)

المبـــدأ :

تعيين أعضاء قسم قضايا وزارة الاوقاف الذى الغى بمقتضى القانون رقم ٨٤ لسنة ١٩٥٩ فى وظائف فنية أو ادارية لاتقل من حيث الدرجة عن درجاتهم الحالية خلال مدة أقصاها ثلاثة أشهر — تعيين العضو فى احدى درجات الكادر العام واكتساب العضو بمقتضاه مركزا قانونيا جديدا يخوله التمتع بما يتضمنه هذا المركز القانونى الجديد من مزايا منها المرتب المقرر للدرجة التى عين عليها — أثر ذلك فى مـواعيد العلاوات الدورية — مثال بالنسبة الى أحد المستشارين المساعدين بذلك القسم المشار اليه مع بيان الاسانيد .

ملخص الفتوى :

صدر القانون رقم ٨٤ لسنة ١٩٥٩ بضم قسـم قضـايا وزارة الاوقاف الى ادارة قضايا الحكومة . وقضى فى مادته الاولى بأن «يلغى قسم قضايا وزارة الاوقاف وتحل ادارة قضايا الحكـومة محلـه فى اختصاصاته المبينة فى القوانين واللوائح » كما تضمنت المادة الثالثـة منه كيفية تسوية حالة اعضاء هذا القسم بعد الغائه فنصت على انـه « استثناء من أحكام القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٥٩ يجوز خلال تاريخ أسبق من تاريخ العمل بهذا القانون تعيين الموظفين الفنيين بقسـم قضايا وزارة الاوقاف فى الوظائف المماثلة لوظائفهم بادارة قضـايا الحكومة ، متى توافر فيهم الشرط المبين فى البند (٢) من المـادة ٥٥ من القانون رقم ٥٥ لسنة ١٩٥٩ ... أما الذين لايعينـون فى ادارة قضايا الحكومة فيحتفظون بدرجاتهم ومرتباتهم الحالية بصفة شخصية

لمدة أقصاها ثلاثة أشهر يعينون خلالها فى وظائف فنية وادارية لاتقل من حيث الدرجة عن درجاتهم الحالية .

وتطبيقا لذلك تم تعيين عدد من الموظفين الفنيين بقسم قضايا الاوقاف الملغى فى وظائف مماثلة لوظائفهم بادارة قضايا الحكومة ، اما الباقون الذين لم يعينوا بالادارة المذكورة فقد طلبت وزارةالاوقاف الابقاء على خمسة منهم للعمل بها . كما اتفقت مع وزارة العدل على نقل الباقى منهم — وعددهم اربعة — للعمل بأقسام الاحوال الشخصية بديوان وزارة العدل .

وقد انشئت درجة مدير عام بوزارة العدل للسيد / ... ... الذى كان مستشارا مساعدا بقسم قضايا وزارة الاوقاف ، بمرتب قدره ٩٧ جنيها شهريا وصدر القرار الجمهورى رقم ١٩٣٢ لسنة ١٩٥٩ فى ١٩/١٠/١٩٥٦ بتعيين سيادته مديرا عاما بوزارة العدل ، على أن يعمل بهذا القرار اعتبارا من ١/٧/١٩٥٩ ، كما صدر القرار الوزارى رقم ٧٢١ لسنة ١٩٥٩ فى ٢/١١/١٩٥٩ باعتبار السيد المذكور فى درجة مدير عام (١٢٠٠/١٣٠٠) ج بديوان وزارة العدل من أول يولية سنة ١٩٥٩ مع منحه أول مربوط الدرجة ومقداره ١٠٠ جنيه فى الشهر من أول أغسطس سنة ١٩٥٩ .

وقد اعترض السيد المذكور على منحه أول مربوط الدرجة ابتداء من أول أغسطس سنة ١٩٥٩ ، وطلب منحه هذا المرتب اعتبارا من أول يولية سنة ١٩٥٩ . وهو التاريخ الذى اعتبره القرار الجمهورى سالف الذكر معينا فيه فى وظيفة مدير عام .

واستطلع ديوان الموظفين رأى ادارة الفتوى والتشريع لديوانى الموظفين والمحاسبة فى شأن التاريخ الذى يستحق فيه السيد المذكور مرتب درجة مدير عام ومقدار هذا المرتب وكذلك تاريخ استحقاق سيادته لعلاواته الدورية .

وأفادت ادارة الفتوى المذكورة بكتابها رقم ١٩١ المؤرخ فى

١٢/٦/١٩٦٠ بأن السيد المذكور يمنح المرتب الذى كان يتقاضاه قبل التعيين فى الكادر العام ، أى ٩٧ جنيها شهريا اعتبارا من أول يوليو سنة ١٩٥٩ ، ولو قل هذا المرتب عن بداية مربوط الدرجة المنقول اليها ، وذلك استنادا الى نص المادة ١١٣ من قانون موظفى الدولة رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ، التى تقضى بأنه اذا الغيت وظيفة الموظف ونقل الى وظيفة أخرى ، درجتها معادلة لدرجة وظيفته السابقة ، فأنه يمنح فى الدرجة الجديدة • المرتب الذى كان يتقاضاه عند شغله لوظيفته الملغاة • أما فيما يتعلق بتاريخ استحقاق العلاوة الدورية ، فقد رأت الادارة المذكورة أن تعيين السيد المذكور فى وظيفة مدير عام بوزارة العدل لايغير من ميعاد استحقاق سيادته لعلاواته الدورية ، تطبيقا لنص المادة الخامسة من القانون رقم ٨٤ لسنة ١٩٥٩ •

وقد ثار فى الديوان خلاف فى الرأى ، فيما يتعلق بالمرتب الذى يمنح للسيد المذكور بعد تعيينه فى درجة مدير عام بوزارة العدل • وتاريخ استحقاق هذا المرتب ، وكذلك تاريخ استحقاق السيد المذكور لعلاواته الدورية •

وقد عرض هذا الموضوع على الجمعية العمومية للقسم الاستشارى للفتوى والتشريع بجلستها المنعقدة فى ٢٣ من نوفمبر سنة ١٩٦٠ فاستبان لها أن المادة الثالثة من القانون رقم ٨٤ لسنة ١٩٥٩ ، وهى الخاصة بكيفية تسوية حالة أعضاء قسم قضايا وزارة الاوقاف الملغى — تقضى فى فقرتها الاخيرة بأن الموظفين الفنيين بالقسم المذكور الذين لايعينون فى ادارة قضايا الحكومة ، يحتفظون بدرجاتهم ومرتباتهم الحالية بصفة شخصية ، لمدة أقصاها ثلاثة أشهر ، يعينون خلالها فى وظائف فنية أو ادارية لاتقل من حيث الدرجة عن درجاتهم الحالية •

وتتعين التفرقة — فى حدود تسوية حالة هؤلاء الاعضاء — بين فترتين الاولى هى التى يحتفظ فيها العضو بدرجته ومرتبه بصفة شخصية ، وهذه الفترة مؤقتة ، لايجوز أن تزيد على الثلاثة أشهر ، ولا يثور فى شأنها جدل • أما الفترة الثانية — فهى التالية لتعيين

العضو فى وظيفة فنية أو ادارية ، ويشترط القانون بالنسبة لها الا تقل من حيث الدرجة عن الدرجة التى كان عليها العضو بقسم القضايا الملغى • وهذه هى الفترة التى يثور بشأنها البحث فى المرتب الذى يجب أن يتقاضاه العضو •

ومن حيث أن مقتضى نص الفقرة الاخيرة من المادة الثالثةسالفة الذكر ، هو أن احتفاظ العضو بمرتبه مرهون فقط بالفترة الاولى التى يكون فيها شاغلا لدرجته السابقة بقسم القضايا الملغى بصفة شخصية — اذ لايتصور أن يمنح غير مرتب هذه الدرجة ، فاذا ماعين العضو فى احدى درجات الكادر العام ، اكتسب مركزا قانونيا جديدا يخوله التمتع بما يتضمنه هذا المركز القانونى الجديد من مزايا ،ومنها المرتب المقرر للدرجة التى عين عليها •

ولما كانت المادة ٢١ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة — وهو الذى يصبح ساريا على العضو بعد تعيينه فى الكادر العام — تقضى بأن يمنح الموظف عند التعيين أول مربوط الدرجة المقررة للوظيفة ، ومن ثم فان العضو يستحق — عند تعيينه على درجة فى الكادر العام — بداية مربوط الدرجة المعين عليها •

واذا كان المرتب السابق قد اتخذ كمعيار لتحديد الدرجة التى يعين عليها العضو فى الكادر العام — نظرا لاختلاف درجات قسم قضايا وزارة الاوقاف الملغى عن درجات الكادر العام ، ومع مرعاة الا تقل الدرجة الجديدة عن الدرجة السابقة طبقا لنص الفقرة الاخيرة من المادة الثالثة المشار اليها — فان مهمة ذلك المرتب تقف عند هذا الحد ، فلا يحتفظ به العضو بعد تعيينه على درجة من درجات الكادر العام ، الا اذا زاد هذا المرتب عن بداية مربوط الدرجة التى يعين عليها العضو ، فاذا قل عن ذلك استحق العضو بداية مربوط الدرجة الجديدة — طبقا لنص المادة ٢١ سالفة الذكر •

ولايجوز الاحتجاج بأن القانون رقم ٨٤ لسنة ١٩٥٩ المذكور ، لم يتضمن نصا خاصا بالمرتب الذى يتقاضاه العضو عند تعيينه على

احدى درجات الكادر العام • وأن المادة ١١٣ من قانون موظفى الدولة — الخاصة بحالة الغاء الوظيفة — هى الواجبة التطبيق باعتبار انها تتضمن القاعدة العامة فى هذا الشأن — ذلك أن القانون رقم ٨٤ لسنة ١٩٥٩ وقد تناول بالتنظيم تسوية حالة أعضاء قسم قضايا وزارة الاوقاف الملغى ، من حيث الدرجة التى يعينون عليها فى الكادر العام ، فانه بالتالى يكون قد تناول بالتحديد المرتب الذى يتقاضاه العضو عند تعيينه على درجة من درجات الكادر العام ، اذ أن مقتضى تعيين الموظف على درجة جديدة هو أن يمنح المرتب المقرر لهذه الدرجة (بداية مربوطها اذا لم يكن المرتب السابق قد وصل بعد الى بداية هذا المربوط) ، ولا يمكن أن يفهم سكوت المشرع عن النص فى المادة الثالثة من القانون رقم ٨٤ لسنة ١٩٥٩ على المرتب الذى يمنح للعضو عند تعيينه على درجة جديدة من درجات الكادر العام ، انه قصد بذلك أن يظل العضو يتقاضى مرتبه الذى كان يتقاضاه فى الوظيفة السابقة ، والا لنص على غير ذلك صراحة ، كما نص على احتفاظ العضو بدرجته ومرتبه بصفة شخصية حتى يعين فى وظيفة فنية أو ادارية •

وتأسيسا على ذلك فان القانون رقم ٨٤ لسنة ١٩٥٩ يعتبر قانونا خاصا يطبق فى مجال الحالة المعروضة ، بغض النظر عما تضمنه القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ من أحكام تتعلق بالغاء الوظيفة ، وباعتباره القانون العام الواجب التطبيق فى شئون موظفى الدولة ، اذ أن القاعدة هى أن الخاص يقيد العام ، ومن ثم فان المادة ١١٣ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ باعتبارها القاعدة العامة لاتطبق فى هذا الصدد — ولا تحتم الخصوصية القائمة — وانما يجب تطبيق المادة الثالثة من القانون رقم ٨٤ لسنة ١٩٥٩ ، باعتبار انها تتضمن حكما خاصا ، واجب التطبيق فى هذه الحالة •

ولا مراء فى أن المركز الوظيفى للسيد / ••• ••• ••• قد غدا تعيينا فى وظيفة من وظائف الكادر العام بدرجة مدير عام ، وقد اكتسب حقا فى التمتع بمزاياها ومنها وجوب منحه أول المربوط المقرر لها وهو (١٠٠ ج شهريا) بغض النظر عن مرتبه السابق (٩٧ ج) •

وقد صدر القرار الجمهورى رقم ١٩٣٢ لسـنة ١٩٥٩ بتعيين السيد المذكور فى وظيفة مدير عام بوزارة العدل ، وأن هـذا التعيين لايعتبر ترقية ، ومن ثم فانه لايطبق فى شأنه نص المادة ٣٧ من قانون الموظفين التى تقضى بأن تستحق علاوة الترقية من أول الشهر التالى للترقية ، وبالتالى فأنه يستحق منحه بداية درجة مدير عام اعتبـارا من تاريخ تعيينه فيها • ولما كان القرار الجمهورى سالف الذكر قد نص على العمل به اعتبارا من ١٩٥٩/٧/١ ، فان السيد المذكور يعتبـر معينا فى وظيفة مدير عام بوزارة العدل اعتبارا من التاريخ المشـار اليه ، وعلى ذلك فانه يستحق بداية مربوط هـذه الدرجة (١٠٠ ج) اعتبارا من تاريخ تعيينه فيها •

وفيما يتعلق بتاريخ استحقاق العلاوة الدورية ، فان المـادة الخامسة من القانون رقم ٨٤ لسنة ١٩٥٩ قد قضت بأن تعيين أعضاء قسم قضايا وزارة الاوقاف الملغى فى الوظائف الجديدة — لالغـاء هذا القسم — لايغير من مواعيد علاواتهم الدورية ، وعلى ذلك فـلا محل لتطبيق نص المادة ٤٣ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ التى تقضى بأن تستحق العلاوة الاعتيادية فى أول مايو التالى لمضى الفترة المقررة من تاريخ التعيين أو منح العلاوة السابقة • فهذا الحكم العام لايطبق على الاعضاء المذكورين عند نقلهم الى الكادر العام ، لورود حكم خاص بهم ، واجب التطبيق فى هذه الحالة هو حكم المادةالخامسة سالفة الذكر ، ومن ثم فان تعيين السيد المذكور فى وظيفة مـدير عام بوزارة العدل لايغير من ميعاد استحقاق سيادته لعلاواته الدورية •

لذلك رأت الجمعية العمومية أن تعيين السيد / ••• ••• ••• المستشار المساعد السابق بقسم قضايا وزارة الاوقاف الملغى — فى وظيفة مدير عام بوزارة العدل ، يخوله الحق فى بداية مربوط درجـة مدير عام (١٠٠ ج شهريا) بغض النظر عن مرتبه السابق (٩٧ ج)، وهو يستحق بداية مربوط هذه الدرجة اعتبارا من أول يولية سـنة ١٩٥٩ • كما أن تعيينه فى وظيفة مدير عام بوزارة العدل لايغير مـن ميعاد استحقاقه لعلاوته الدورية •

(فتوى ١٠٤٢ فى ١٩٦٠/١٢/٣)

قاعــدة رقم (٣٦٣)

المبــــدأ :

نقل مدرس بمعهد منوف الدينى لتدريس الفقــه المالكى بكليــة الشريعة ــ نقل نوعى بمثابة التعيين ٠

ملخص الحكم :

النقل من وظيفة مدرس بمعهد منوف الدينى الى وظيفة مدرس بكلية الشريعة هو نقل نوعى بمثابة تعيين فى وظيفة مدرس بالكليــة المشار اليها يتم الاختيار لها من بين من تتــوافر فيهم الشروط التى وضعها المجلس الأعلى للأزهر بجلسته المنعقدة فى ١٩٥١/١/٢٤ من بين مدرسى المعاهد الدينية ٠

(طعن رقم ١٣٧٢ لسنة ٨ ق ــ جلسة ١٩٦٥/١٢/١٢)

قاعــدة رقم (٣٦٤)

المبــــدأ :

شغل العامل وظيفة جديدة بطريق التعيين الجديد نتيجة اجتياز مسابقة ووضعه تحت الاختبار ــ هو فى التكييف القانونى الســليم تعيين جديد ليس نقلا أو اعادة تعيين طالما اختلفت القواعد المنظمــة لكل من الوظيفتين واختلفت الاشخاص المعنوية التى التحق بهاواختلفت الدرجتان ــ أثر ذلك فى تحديد ميعاد استحقاق العــلاوة الدورية ــ وجوب انقضاء المدد المقررة قانونا من تاريخ تعيينهم الجديد ٠

ملخص الفتوى :

متى كان شغل العاملين لوظائفهم الجــديدة تم بطــريق التعيين الجديد نتيجة أجتيازهم مسابقات للتعيين ووضعوا تحت الاختبــار

فان الأمر لايكون فى التكييف القانونى السليم نقلا من كادر الى آخر أو اعادة تعيين وقد نشأت لهؤلاء العاملين مراكز قانونية جديدة غير المراكز التى كانت تنتظمهم فى الجهات التى كانوا يعملون بها وانتهت بانتهاء خدمتهم فى تلك الجهات كما لايمكن بحال من الاحوال أن تعتبر المراكز الجديدة امتدادا لمراكزهم السابقة خاصة مع اختلاف القواعد التى خضعوا ويخضعون لها ولاختلاف الاشخاص المعنوية التى التحقوا بها عن تلك التى كانوا تابعين لها قبل التعيين ولعدم تماثل الدرجات الجديدة مع الدرجات السابقة ، ومن ثم يكون مناط استحقاق هؤلاء العاملين لعلاواتهم الدورية هو انقضاء المدد المقررة قانونا من تاريخ تعيينهم الجديد بغض النظر عن مدد خدمتهم السابقة والتى لم تضم لأقدمية الدرجة والمرتب •

(ملف ٢١١/٣/٨٦ — جلسة ١٨/٥/١٩٦٦)

قاعـدة رقم (٣٦٥)

المبـــدأ :

تعيين طبيب بالهيئة العامة للتأمين الصحى بالـدرجة السادسة بعد أن كان يشغل وظيفة بوزارة الصحة من الدرجة السابعة — يعتبر تعيينا مبتدأ وليس نقلا •

ملخص الحكم :

أن المدعى عين بالهيئة العامة للتأمين الصـحى بعـد أن تقـدم للمسابقة التى أعلنت عنها الهيئة واجتاز الامتحان المقرر لشغل الوظيفة التى عين عليها ، وهى وظيفة طبيب من الدرجة السادسة التخصصية ، فى حين أنه كان يشغل فى وزارة الصحة قبل تعيينه بالهيئـة وظيفـة طبيب من الدرجة السابعة ، والنقل الى الهيئة لايجوز طبقا لما تقضى به المادة ٣٥ من لائحة نظام العاملين بها الا فى ذات الدرجة • ومن ثم فان تعيين المدعى بالهيئة كان تعيينا مبتدأ ولم يكن نقـلا من وزارة الصحة •

(طعنى رقمى ٨٢٠ ، ٢٧٤ لسنة ١٦ ق — جلسة ١٩/٢/١٩٧٢)

قاعـــدة رقم (٣٦٦)

المبـــــدأ :

للتفرقة بين ما اذا كان التعيين بمثابة تعيين جديد أو نقلا — العبرة بالاجراءات التى اتخذت عند الالتحاق بالخدمة — لايغير من ذلك عدم وجود فاصل زمنى .

ملخص الحكم :

انه بالاطلاع على ملف خدمة المدعى يتبين أنه كان موظفا بمصلحة الأموال المقررة بالدرجة الثامنة الكتابية ، ثم حصل على بكالوريــوس التجارة فى مايو سنة ١٩٦١ ، والتحق بخدمة وزارة الحربية اعتبارا من ٢٦ من أكتوبر سنة ١٩٦١ فى الدرجة السادسة الادارية ، ثم استدعى للخدمة العسكرية وهو بخدمة الوزارة فى ٣٠ من نوفمبر سنة ١٩٦١ ، وتقرر الاحتفاظ بوظيفته خلال مدة تجنيده ، وبناء على اعلان من لجنة القطن عن وجود وظائف شاغرة بها تقدم لشغل احداها واختبر لهذه الوظيفة فى مسابقة عامة واجتاز الامتحان بنجاح ، ثم قام — أثنـــاء خدمته العسكرية — باستيفاء مسوغات تعيينه بها ، وكشف عليه طبيا مرتين فتقرر عدم لياقته ثم نجح فى المرة الثالثة فى ٢ من أغسطس سنة ١٩٦٢ ، وقدم اقرارا بأنه موظف بوزارة الحربية وطلب لذلك من لجنة القطن سحب ملف خدمته بها ، وعندما طلبت اللجنة من الوزارة الموافقة على نقله اليها ، ردت عليها بالرفض فى ٢٩ من نوفمبر ســنة ١٩٦٢ ، فاعتبرت اللجنة التحاقه بها تعيينا بها وليس نقلا اليها ، وانتهت مــدة تجنيده فى ٤ من أبريل سنة ١٩٦٣ بتعيينه بها تحت الاختبار بمــرتب شهرى قدره خمسة عشر جنيها ثم قدم استقالته من خدمة وزارة الحربية التى أصدرت قرارها باعتباره مستقيلا اعتبارا من ٩ من أبريل ســـنة ١٩٦٣ تاريخ تعيينه بلجنة القطن .

ومن حيث أنه يستفاد مما تقدم أن المدعى قد التحق بخدمة لجنة القطن بطريق التعيين وليس باعتباره منقولا اليها من وزارة الحربية ،

اذ قد اتبعت فى شأنه جميع اجراءات التعيين ، وأخصها الامتحان المقرر لشغل الوظيفة ثم تعيينه تحت الاختبار ، ولا يغير من ذلك عدم وجود فاصل زمنى بين ترك الخدمة فى الوظيفة السابقة وبين إلتحاقه بالوظيفة الحالية ، اذ العبرة بحقيقة التكييف القانونى بخدمة لجنة القطن باعتباره تعيينا جديدا وليس نقلا ، ومتى كان الأمر كذلك فانه لا يقبل من المدعى القول بأن خدمته كانت متصلة فى كل من الجهتين المذكورتين ، وعلى ذلك لا يكون قد أمضى مدة سنة من تاريخ تعيينه كى يستحق العلاوة التى يطالب بها .

(طعن رقم ١١٣٣ لسنة ١٥ ق — جلسة ١٩٧٤/٢/١٧) .

قاعدة رقم (٣٦٧)

المبـــدأ :

اتجاه نية الوزارة الى شغل وظائف ملحقين تجاريين من الدرجة السادسة الفنية العالية من تاريخ التعيين فيها وفقا لنصوص المواد ٦ وما بعدها من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن موظفى الدولة — تعيين المدعى فى احدى هذه الوظائف بعد اجتيازه الامتحان الذى تولاه ديوان الموظفين وارتضاؤه التعيين فى الوظيفة التى يرشح لها وتقديم استقالته مقتضاه اعتبار تعيينه مبتدأ وليس تعيينا معادا — نتيجة ذلك انه لا يسوغ للمدعى ان يطالب ان يكون تعيينه فى وظيفة معادلة فى مستواها وفى مربوطها المالى للوظيفة التى كان يشغلها بالمؤسسة — لا يغير من هذا النظر اقرار الوزارة باتحاد طبيعة العمل فى كل من الوظيفتين وانما يقتصر حقه على ضم مدة الخدمة السابقة .

ملخص الحكم :

أن الثابت من الأوراق أن المدعى حصل على بكالوريوس التجارة سنة ١٩٦٠ وعين بالمؤسسة العامة للنقل البحرى اعتبارا من ١٩٦٠/١١/١ بدرجة موظف (ب) بالكادر العالى وبأول مربوط هذه الدرجة ومقداره ١٥ جنيها شهريا ، على أن يكون تعيينه تحت الاختبار ،

ثم انتهت فترة الاختبار فى ١٩٦١/٧/٣١ فصدر قرار بتثبيت تعيينه من ذلك التاريخ ، ثم تقدم المدعى الى مسابقة الاعلان رقم ٣٤ لسنة ١٩٦٢ لشغل وظائف ملحقين تجاريين من الدرجة السادسة الفنية العالية بالادارة العامة للتمثيل التجارى، وبناء على كتاب ديوان الموظفين رقم ١٠٠/١/٤ المؤرخ فى ١٩٦٤/١/٨ المتضمن ترشيح ثمانية من الناجحين فى المسابقة — بينهم المدعى — صدر قرار وزارة الاقتصاد رقم ٣٨٥ لسنة ١٩٦٤ بتعيين المدعى فى وظيفة ملحق تجارى من الدرجة السادسة الفنية العالية الخالية بالادارة العامة للتمثيل التجارى اعتبارا من تاريخ صدور القرار فى ١٩٦٤/٥/٢٨ على أن يمنح أول مربوط الدرجة ومقداره خمسة عشر جنيها شهريا مع وضعه تحت الاختبار لمدة سنة على الأقل وسنتين على الاكثر اعتبارا من تاريخ تسلمه العمل ، وقبل أن يصدر هذا القرار رقى المدعى الى الدرجة الخامسة الفنية العالية بمؤسسة النقل البحرى بالاقدمية المطلقة اعتبارا من ١٩٦٣/١٠/٣١ وذلك بمقتضى القرار رقم ٣٧٨ لسنة ١٩٦٣ الصادر من مدير عام المؤسسة فى ١٩٦٣/١١/٧ ، وبعد أن صدر قرار تعيين المدعى بالتمثيل التجارى قدم طلبا بالاستقالة من عمله بالمؤسسة وصدر قرار رئيس مجلس ادارة المؤسسة رقم ١٨٦ لسنة ١٩٦٤ بقبول الاستقالة اعتبارا من يوم ١٩٦٤/٦/١٧ ، ومن ثم تسلم المدعى عمله بالتمثيل التجارى فى هذا اليوم ، هذا وبتاريخ ١٩٦٤/٩/٢٩ صدر القرار الوزارى رقم ٧٠٩ لسنة ١٩٦٤ قاضيا بتعديل مرتب المدعى الى ٢٥ جنيها شهريا آخر مربوط الدرجة السادسة وهو نفس المرتب الذى كان يتقاضاه بالمؤسسة مع صرف الفروق المستحقة اعتبارا من ١٩٦٤/٦/١٧ تاريخ تسلمه العمل ، وبتاريخ ١٩٦٥/٣/٨ صدر القرار الوزارى رقم ٢٠٦ لسنة ١٩٦٥ بضم مدة خدمة المدعى السابقة من ١٩٦٠/١١/١ الى ١٩٦٤/٥/٢٦ التى قضاها فى مؤسسة النقل البحرى وارجاع أقدميته فى الدرجة المعين عليها الى ١٩٦٠/١١/١، وبتاريخ ١٩٦٦/١/٩ صدر القرار الوزارى رقم ١٤ لسنة ١٩٦٦ بترقية المدعى الى الدرجة السادسة الفنية العالية (الجديدة) اعتبارا من ١٩٦٥/١٢/٢٨ ، وبتاريخ ١٩٦٩/١/١٨ صدر القرار رقم ٤٠ لسنة ١٩٦٩ بارجاع أقدمية المدعى فى درجته الحالية الى ١٩٦٥/٦/٥ تاريخ ترقية زملائه بالقرار رقم ٥٦٩ لسنة ١٩٦٥ بدلا من ١٩٦٥/١٢/٢٨ مع ما يترتب على ذلك من آثار .

... .. وحيث أنه يخلص من الوقائع السالفة البيان ان الوزارة المدعى عليها قد اتجهت نيتها الى شغل وظائف ملحقين تجاريين من الدرجة السادسة الفنية العالية بالادارة العامة للتمثيل التجارى عن طريق التعيين فيها وذلك وفقا لنص المادة ٦ وما بعدها من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ، ومن ثم فقد عقدت امتحانا للمتقدمين لشغلها تولاه ديوان الموظفين الذى اخطر الوزارة بنتيجة الامتحان مرشحا للتعيين ثمانية من الناجحين من بينهم المدعى ، وبناء على ذلك صدر القرار بتعيينه فى أحدى وظائف الدرجة السادسة الفنية العالية بالادارة العامة سالفة الذكر ، وعلى الرغم من ان المدعى كان يشغل حينئذ احدى وظائف الدرجة الخامسة بالكادر الفنى العالى فى المؤسسة العامة للنقل البحرى ارتضى التعيين فى الوظيفة التى رشح لها ، وقدم استقالته من وظيفته بالمؤسسة المذكورة ، فلما قبلت الاستقالة تسلم عمله الجديد فى الوظيفة التى عين فيها ، ومن ثم فان تعيينه بالادارة العامة للتمثيل التجارى كان تعيينا مبتدأ وليس تعيينا معادا ، اذ جاء هذا التعيين منطويا على الحاقه بوظيفة فى أدنى درجات الكادر الفنى العالى بوزارة من وزارات الدولة التى يحكم نظام التوظف فيها القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ومن بعده القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ ، وهذا النظام يستقل بأحكامه عن نظام التوظف الذى كان المدعى خاضعا له فى المؤسسة المصرية العامة للنقل البحرى ، وهى مؤسسة تستقل بشخصيتها الاعتبارية عن الجهاز الادارى للدولة ، وبهذه المثابة فانه لا يسوغ للمدعى أن يطلب أن يكون تعيينه فى وزارة الاقتصاد فى وظيفة معادلة فى مستواها وفى مربوطها المالى للوظيفة التى كان يشغلها بالمؤسسة المذكورة ، وذلك طالما انه تقدم لامتحان المسابقة مرتضيا التعيين فى احدى الوظائف الشاغرة المعلن عنها وهى جميعا وظائف من الدرجة السادسة الفنية العالية ، ولا يسعف المدعى فى التوصل الى طلبه أن تقر الوزارة المدعى عليها باتحاد طبيعة العمل فى كل من وظيفته السابقة ووظيفته اللاحقة ، وانما يقتصر حقه تبعا لذلك على ضم مدة خدمته السابقة الى مدة خدمته فى وظيفته الجديدة ، وهو ما قامت به الوزارة فعلا بمقتضى القرار رقم ٢٠٦ لسنة ١٩٦٥ اذ ارجعت أقدميته فى الدرجة السادسة الى ١٩٦٠/١١/١ ثم رقته الى الدرجة السادسة الجديدة اعتبارا من ١٩٦٥/٦/٥ بالقرار رقم ٤٠ لسنة ١٩٦٩ الصادر فى ١٩٦٩/١/١٨ ، وهو الامر الذى ترتب

عليه انتهاء الخصومة بين طرفى الدعوى بالنسبة الى الطلب الاحتياطى للمدعى •

(طعنى رقمى ٣٩٧ لسنة ١٦ ق — جلسة ١٩٧٦/٦/١٣)

قاعـدة رقم (٣٦٨)

المبـــدأ :

نقل بعض موظفى بلدية القاهرة لشغل درجات الـوظائف العليا الواردة بميزانية وزارة الشئون البلدية والقروية — هو فى حقيقته تعيين فى وظائف مدرجة بميزانية الوزارة وان كان يتم عن طريق اختيـار من يشغلونها من بين موظفى المجالس البلدية — خروج هذا التعيين عن نطاق سريان المادة ٣٨ من قانون موظفى الدولة — عدم جواز الطعن على هذا التعيين استنادا الى انه ترقية الى وظائف عليا دون اخطار من تخطوا فى التعيين فيها — أساس ذلك — هو استقلال بلدية القاهرة بشخصيتها الاعتبارية وميزانيتها عن ميزانية وزارة الشئون البلدية والقروية — انفراد كل منهما بدرجاتها ووظائفها دون أن يزاحم موظفو احداهمـا موظفى الاخرى فى اقدمياتهم أو شغل الدرجات الشاغرة بها — الاستناد الى أن بلدية القاهرة هى التى تؤدى مرتبات هذه الوظائف العليا المدرجة بميزانية الوزارة للقول بتبعيتها البلدية — غير صحيح — تحميل القانون عبء تكاليف هذه الوظائف للبلدية هو لاتصال أعمالها بالمجلس البلدي لا لتبعيتها اليه ولادراجها فى ميزانيته دون ميزانيـة وزارة الشـئون البلدية والقروية — نتيجة ذلك — عدم جواز الاستناد الى المادة ٣٨ من قانون موظفى الدولة للطعن على قرارات التعيين فى هذه الوظائف ممن لم يقع عليه الاختيار لشغل درجاتهم ولم يخطر بذلك •

ملخص الحكم :

ان لوزارة الشئون البلدية والقروية كامل السلطة التقديرية ومطلقها فى أن تشغل الوظائف المدرجة ، فى غير لبس ولا ابهام، فى ميزانيتها ، سواء بموظفين تابعين لها أى للحكومـة المركزية أو بمـوظفين تابعين

للمجالس البلدية ممن سهل المشرع نقلهم اليها اذا هي — الوزارة — رأت محلا للاستفادة بخبرتهم ومرانهم حسبما تراه الوزارة محققا للصالح العام • وقد سبق لهذه المحكمة ان قضت بأن مقتضى التقسيم الوارد في الميزانية والذي يقوم على استقلال كل وحدة بوظائفها ودرجاتهاوأقدميات موظفيها ، ان تنفرد كل وحدة بدرجاتها ووظائفها التي لا يزاحم افراد الوحدة الأخرى موظفيها في شغل الدرجات الشاغرة بها • وقياسا على ذلك • وتأسيسا على ما لبلدية القاهرة من شخصية معنوية وميزانية مستقلة عن الحكومة فانه لا يكون للمطعون عليه — المهندس ببلدية القاهرة — أصل حق في التزاحم على التعيين بالوظائف المدرجة بميزانية وزارة الشئون البلدية والقروية دون ان يكون لها أصل وارد في ميزانية بلدية القاهرة • فلا امتزاج ولا ادماج بين درجات الميزانيتين ، وغنى عن البيان ان الأصول المالية توصى بذلك ، ولا يؤثر في ذلك أن المشرع قد الزم بلدية القاهرة في المادة ٤٦ من القانون رقم ١٤٥ لسنة ١٩٤٩ الخاص بانشاء مجلس بلدى القاهرة بأن يؤدى مرتبات الوظائف سالفة الذكر وغيرها من الوظائف العليا المدرجة بميزانية وزارة الشئون البلدية ، وان يدرج الاعتمادات اللازمة لذلك في ميزانيته — ميزانية المجلس — طالما ان مجرد تحمل المجلس بعبء المصرف المالى اللازم لهذه الوظائف ليس من شأنه أن يخرجها من عداد الوظائف التابعة للوزارة بوصفها مدرجة في ميزانيتها المستقلة تماما عن ميزانية بلدية القاهرة • ولم يقصد الشارع من تحميل البلدية ذلك العبء المالى سوى أن أعمال الوظائف المذكورة وثيقة الصلة بالاعمال المتعلقة بالمجلس البلدى • ومن ثم كان عليه عبء تكاليفها • ولو كان المشرع يقصد من ذلك تبعية هذه الوظائف الهامة للبلدية لما دعا الأمر الى أدراجها في ميزانية الوزارة ولقام بادراجها في ميزانية المجلس البلدى •

(طعن رقم ٢٥٠٩ لسنة ٦ ق — جلسة ١٩٦٣/٤/٦)

رابعا : التعيين بمسـابقة :

قاعـدة رقم (٣٦٩)

المبـــدأ :

أثر تخلف شرط اجتياز الامتحـان قبل التعيين ـ هـو البطلان لفقدان القرار شرط من شروط صحته ـ تحصن القرار بمضى ميعـاد السحب أو الالغاء

ملخص الحكم :

ان قصارى ما يمكن ان يترتب على تخلف شرط تأدية الامتحـان واجتيازه قبل التعيين هو فقدان قرار تعيين المـدعى لشرط من شروط صحته وصدوره من ثم مخالفا القانون مما يجعله قابلا للالغاء أو السحب بحسب الأحوال فى الميعـاد القانونى ومدته ستون يوما من تاريخ صدوره ، فاذا انقضى هذا الميعاد دون أن تسحبه الادارة فانه يصبح حصينا من الرجوع فيه من جانب مصدره .

(طعن رقم ٢٦٧ لسنة ٧ ق ـ جلسة ١٩٦٥/٢/١٤)

قاعـدة رقم (٣٧٠)

المبـــدأ :

امتحان المسابقة شرط من شروط صـحة التعيين ـ عـدم اداء الامتحان قبل التعيين يجعل قرار التعيين باطلا وليس منعدما ـ قيمـة ذلك ـ يتحصن هذا القرار بفوات ستين يوما من تاريخ صـدوره ـ لا يجوز سحبه بعد ذلك .

ملخص الحكم :

ان قصارى ما يمكن ان يترتب على تخلف شرط بتأدية الامتحـان

واجتيازه قبل التعيين هو فقدان قرار التعيين لشرط من شروط صحته وصدوره من ثم مخالفا مما يجعله قابلا للالغاء أو السحب بحسب الأحوال فى الميعاد القانونى ومدته ستون يوما من تاريخ صدوره ، فاذا انقضى هذا الميعاد دون ان تسحبه الأدارة فانه يصبح حصينا من أمر الرجوع فيه من جانب مصدره ، واذ كان الثابت ان السيد / مدير التربية والتعليم لمنطقة المنيا التعليمية رغم تحصن القرار الصادر منه فى ١٩٥٦/٧/٥ بتعيين المدعيات بفوات السحب قد أصدر قرارا فى ١٩٦١/٧/٢٩ بسحب هذا القرار بعد مضى أكثر من خمس سنوات على صدوره ، فان قرار السحب المشار اليه يقع والحالة هذه مخالفا القانون مستوجب الالغاء .

(طعن رقم ٧٥٣ لسنة ٩ ق — جلسة ١٩٦٥/٦/٢٧)

قاعدة رقم (٣٧١)

المبدأ :

التفوق فى مسابقة التعيين — لا يؤهل لزاما التعيين — درجة الكفاية ليست هى كل ما يتطلب فيمن يصلح للوظيفة العامة — قد تستلزم الادارة الى جانبها نواح أخرى كالحالة الاجتماعية والجنس وظروف البيئة مما تستوجبها أحكام العرف والتقاليد — ترك المدعية وتعيين من يليها فى ترتيب النجاح فى المسابقة — لا ينطوى فى ذاته على اساءة استعمال السلطة .

ملخص الحكم :

لا وجه للقول بأن مجرد ترك المدعية وتعيين من يليها فى ترتيب النجاح فى المسابقة ينطوى فى ذاته على اساءة استعمال السلطة اعتبارا بأن هذا التفوق يؤهلها لزاما للتعيين طبقا للقواعد التنظيمية العامة لا وجه لذلك لأن درجة الكفاية هى احدى النواحى التى تقدرها الادارة عند التعيين ولكنها لا تستغرق كل ما تتطلب فيمن يصلح للوظيفة العامة من شروط وأوضاع ، فالى جانب هذه الناحية تستلزم الادارة نواح أخرى كالحالة الاجتماعية والجنس وظروف البيئة مما تستوجبها أحكام العرف والتقاليد .

(طعن رقم ٨٩٨ لسنة ٧ ق — جلسة ١٩٦٥/٢/٢٨)

قاعـــدة رقم (٣٧٢)

المبـــــدأ :

شرط النجاح فى امتحان المسابقة المنصوص عليه فى المادة السادسة من قانون نظام موظفى الدولة ــ لا يطبق الا من تاريخ صدور اللائحة التنفيذية لهذا القانون ــ أساســه أن تنفيذ قانون المــوظفين فى هذه الخصوصية معلق على صدور اللائحة ٠

ملخص الفتوى :

ان القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام مــوظفى الدولة ، يشترط فى المادة السادسة فيما يشترطه للتعيين فى احــدى الوظائف ، « أن يكون المرشح قد جاز بنجاح الامتحان المقرر لشغل الوظيفة » ، كما نص فى الفقرة الأولى من المادة الرابعة عشرة على أن « تبين اللائحة التنفيذية طريقة الاعلان عن الوظائف الخالية وتقــديم الطلبــات من المرشحين ، كما تبين فى هذه اللائحة أحكام الامتحــان المقــرر لشــغل الوظيفة » ٠ ويؤخذ من هذين النصين أن تنفيذ شرط النجاح فى الامتحان المقرر لشغل الوظيفة ، مرهون بصدور لائحة تنفيذية تبين فيها طريقة الاعلان عن الوظائف الخالية ، وطريقة تقديم الطلبات من المرشحين ، وأحكام الامتحان المقرر لشغل الوظيفة ، وبعبارة أخرى ان نفاذ القانون فى هذه الخصوصية لا يبدأ الا من وقت صدور اللائحة ونفاذها ٠ وهذا النظر يتفق مع الأصل العام ، الذى يقضى بنفاذ القــوانين بمجــرد نشرها فى الجريدة الرسمية ، مالم يفوض القانون السلطة التنفيذية فى اصدار لوائح بترتيب بعض أحكام مكملة للقواعد الواردة فى القانون ، ففى هذه الحالة يكون تنفيذ القانون مرهونا بصدور هذه اللوائح فى الحدود التى يتوقف تطبيقها على ذلك ٠

وبتطبيق هذا الأصل على القرارين الصادرين من وزير التربيــة والتعليم ، بتعيين تسعة من الاخصائيات الاجتمــاعيات دون تأديتهن الامتحان المقرر لشغل الوظيفة وبنجاحهن فيه ، يبين أن هذين القرارين قد صدرا فى ٤ من يناير سنة ١٩٥٣ ، أى فى تاريخ لاحق لتاريخ نفاذ

القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة ، الذى بدأ العمل به فى أول يولية سنة ١٩٥٢ ، ولكنه سابق على تاريخ نفاذ اللائحة التنفيذية لهذا القانون ، التى صدرت بمرسوم فى ٨ من يناير سنة ١٩٥٣ وقد نصت المادة ٧٤ منه على أن يعمل به من تاريخ نشره فى الجريدة الرسمية ، وقد تم هذا النشر فى ١٢ من يناير سنة ١٩٥٣ .

ويخلص من ذلك أن القرارين المشار اليهما قد صدرا قبل تاريخ العمل بالقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ فى الخصوصية موضوع البحث ، وهى الخاصة بشرط النجاح فى امتحان المسابقة اللازم لشغل الوظيفة ، هذا الشرط الوارد بالمادة السادسة من القانون فى شروط التعيين فى الوظائف العامة ، وذلك لصدورها قبل صدور اللائحة التنفيذية التى بينت أحكام هذا الامتحان واجراءاته ، وهى الأحكام والاجراءات التى يمتنع تنفيذ هذا الشرط دون بيانها ، ومن ثم يكون هذان القراران قد صدرا فى وقت امتنع فيه تنفيذ شرط النجاح فى امتحان المسابقة لعدم صدور اللائحة التنفيذية ، ويكون قرار تعيين الاخصائيات الاجتماعيات التسع دون توافر شرط النجاح فى هذا الامتحان قد صدر صحيحا غير مخالف للقانون .

(فتوى ٤٥٢ فى ١٩٥٦/٧/٢)

قاعدة رقم (٣٧٣)

المبـدأ :

أقدمية المعينين بناء على النجاح فى امتحان مسابقة للتعيين — تكون بحسب ترتيب نجاحهم فى هذا الامتحان وليس بحسب القواعد المنصوص عليها فى المادة ٢٥ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ — مخالفة هذه القاعدة باجراء ترتيب للاقدمية وفق حكم المادة سالفة الذكر ، والجزاء على هذه المخالفه — اذا حدثت المخالفة بقرار ادارى فردى نشأت عنه مراكز ذاتية فلا يجوز المساس به الا فى الميعاد المقرر قانونا ، اما اذا حدث ترتيب الاقدمية المخالف بمجرد الادراج فى سجل ما دون صدور قرار فردى محدد للاقدمية فان هذا العمل لا يتحصن بفوات الميعاد .

ملخص الفتوى :

يبين من استعراض نصوص القانون ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة ، ان المشرع قيد سلطة الادارة فى التعيين فى الوظائف العامة ، فجعل اجتياز امتحان المسابقة شرطا لازما للتعيين فى الوظائف العامة وقد استهدف المشرع بهذا التعيين اقرار مبدأ المساواة فى حق تولى الوظائف العامة ، ورتب على هذا الشرط اثره الطبيعى ونتيجته المنطقية ، وهى وجوب التزام ترتيب النجاح فى المسابقة عند التعيين (م ١٦ من القانون والمادة ٧ من لائحته التنفيذية) وذلك يقتضى حتما تجديد اقدمية المعينين من الناجحين فى امتحان واحد على أساس الترتيب الذى اعتد به المشرع عند التعيين ، وهو ترتيب النجاح فى الامتحان • وهو ما سبق أن انتهت اليه الجمعية العمومية بجلستها المنعقدة بتاريخ ١٥ من يونية سنة ١٩٦٠ •

وتطبيقا للمادة ١٦ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ على الوجه الذى انتهت اليه الجمعية العمومية فى فتواها المشار اليها فانه يتعين ان يكون تحديد اقدمية الموظف المشار اليه بالنسبة الى زملائه المعينين معه بمقتضى قرار واحد وهم جميعا من الناجحين فى مسابقة واحدة ، على أساس الترتيب الذى اعتد به المشرع عند التعيين وفقا للمادة المشار اليها • أى تحسب درجة الاسبقية الواردة فى الترتيب النهائى لنتائج الامتحان التحريرى والشخصى ، وعلى مقتضى ذلك يكون ترتيبه الأول فى أقدمية الدرجة بعد المجندين الذين احتفظ لهم المشرع فى المادة ٥٩ من القانون رقم ٥٠٥ لسنة ١٩٥٥ فى شأن الخدمة العسكرية بالاولوية فى التعيين على زملائهم الناجحين فى الامتحان ، اذا كان التعيين ترتب عليه والفرع يأخذ حكم الأصل بالتبعية ، ليست الا نوعا من التعيين ترتب عليه والفرع يأخذ حكم الاصل بالتبعية ، فلا يجوز أن يكون حق أحد الناجحين فى الاقدمية اذا ما عين أوسع مدى من حقه عند التعيين فى الوظيفة ولا يقدح فى هذا النظر القول بأن قرار ترتيب الاقدمية المذكور بالنسبة لزملائه قد صدر على خلاف حكم القانون وقد انشأ لهم مراكز ذاتية لا يجوز المساس بها الا عن طريق الطعن القضائى أو السحب الادارى فى الميعاد المقرر قانونا • ذلك ان ترتيب اقدمية هؤلاء الزملاء

وفقا للمادة ٢٥ من القانون ٢١٠ لسنة ١٩٥١ لم يتم بقرار فردى صدر مستهدفا ترتيب الاسبقية بينهم حتى يمكن ان ينشأ عنه مراكز ذاتية فلا يجوز المساس بها الا فى الميعاد المقرر قانونا وانما تم هذا الترتيب بطريقة القيد بالسجل ، أى بوضع كشوف بترتيب الاقدميات على أساس القاعدة التنظيمية العامة التى تضمنتها المادة ٢٥ سالفة الذكر دون أن يصدر قرار فردى محدد للاسبقية • ومن ثم فان مثل هذا الترتيب لا يتحصن بفوات الميعاد المقرر قانونا لسحب القرارات الباطلة ويجوز تعديله فى أى وقت بقصد أعمال التطبيق الصحيح لحكم القانون •

(فتوى ٩٧٨ فى ١٩٦٠/١١/١٧)

خامسا : التعيين فى وظيفة من الوظائف المتميزة :

قاعـدة رقم (٣٧٤)

المبـــدأ :

أن الموظف الذى يقع عليه الاختيار للتعيين فى وظيفة من الوظائف المتميزة المخصصة لها درجة لا يتعلق حقه بهذه الدرجة لمجرد تعيينه بل يكون ذلك مشروطا بثبوت صلاحيته للقيام بأعباء هذه الوظيفة منذ تعيينه الى وقت النظر فى منحه الدرجة المخصصة لها •

ملخص الفتوى :

بالرجوع الى الفقرة الاولى من المادة ٣٢ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة يتضح أنها تنص على أن لا تمنح الدرجة المخصصة للوظيفة الا لمن يقوم بعملها فعلا • وقد اختلف الرأى فى تفسير هذه الفقرة وهل تتضمن حكما مقتضاه أن تمنح الدرجة المخصصة للوظيفة لشاغلها دون غيره بحيث تكون الدرجة تابعة للوظيفة يتعلق بها حق شاغلها مادام كذلك أم ان مدلول هذا النص لا يجاوز النهى عن منح الدرجة الى من لايقوم بعمل الوظيفة المخصصة لها هذه الدرجة دون أن يتعرض لمدى تعلق حق شاغل الوظيفة بالدرجة المخصصة لها فى أى الحدود يجب أو يجوز ترقيته لها •

ومن حيث أنه يتعين قبل الترجيح بين هذين الرأيين للبت فى مدى تعلق حق شاغلى الوظيفة بالدرجة المخصصة لها التمييز بين نوعين من الدرجات • أما النوع الأول فينتظم درجات مالية ترتبها الميزانيـــة فى تسلسل هرمى تصاعدى لكل وزارة أو مصـــلحة ولا تكون مخصصـــة لوظائف معينة بذاتها أو تكون مخصصة تخصيصا عاما لعدد من الوظائف غير المتميزة فى النوع أو فى الاختصاص والتى لا يكون لها كيان مستقل عن باقى الوظائف التى ينتظمها الســـلم الادارى بحيث يبين أن هذا التخصيص لم يقصد به الى اخراج هذه الدرجات من دائرة الدرجات التى يشملها الهرم التصاعدى الذى ترتبه الميزانية بل تقتصر دلالة هذا التخصيص على مجرد تحديد عدد الدرجات التى يشـــغلها الموظفـــون القائمون بكل فرع من فروع العمل فى الوزارة أو المصلحة لكى لا يترك للادارة توزيع الدرجات المخصصة لكل وزارة أو مصلحة بين فروع العمل المختلفةفيها — ومثل هذه الدرجاتتنظم طريقةشغلهاأحكامالفصل الثالث من الباب الاول من قانون نظام الموظفين التىتضع شروطا للترقيةونسبا مختلفة فى كل درجة للترقية بالأقدمية أو بالاختيار •

أما النوع الثانى من الدرجات فهى تلك التى تجعلهـــا الميزانيـــة مخصصة لوظيفة من الوظائف بعينها وتبرز هذا التخصيص واضحا فى ترتيبها لوظائف الوزارة أو المصـــلحة ودرجاتها بحيث لا تكون لهذه الدرجات ذاتية مستقلة بل تكون تابعة للوظائف المخصصة لها • ويراعى فى هذا التخصيص أن بعض الوظائف التى يكون لها من الاســـتقلال والاهلية اللازم توافرها فيمن يقوم بها ما يستدعى أفرادها بوضـــع خاص فى الميزانية وتخصيص درجة مالية لها تكون تابعة لها وملحقـــة بها ومن ثم لا تدخل فى نطاق التدرج الهرمى للدرجات ولا تجرى عليها أحكام الترقية الواردة فى الفصـــل الثانى من البـــاب الأول بل يكون الحصول عليها نتيجة للتعيين فى الوظيفة التى هى مخصصة لها — ومن هنا جاءت المادة ٢٢ سالفة الذكر المطلوب تفسير حكمها فى الفصل الثانى الخاص بالتعيين فى الوظائف لا فى الفصل الثالث الذى ينظم الترقيـــة الى الدرجات ونصت فى فقرتها الأولى على أن لا تمنح الدرجة المخصصة للوظيفة الا لمن يقوم بعملها فعلا فافترضت أن هناك وظائف مخصصـــة لها درجات وربطت بين التعيين فى الوظيفة وبين الحصول على درجتها

واذا كان الرأى قد انقسم فى تفسير حكم هذه الفقرة على ما تقدم بيانه فان الذى لا خلاف فيه بين الرأيين أن عبارة النص المتقدم صريحة فى النهى عن منح الدرجة المخصصة للوظيفة لغير القائم باعبائها — وانما يرد الخلاف على ما اذا كانت دلالة النص تقتصر على هذا النهى كماهو مستفاد من الأحكام المقابلة التى كانت واردة فى كادر سنة ١٩٣٩ وفى مشروع قانون التوظف الذى عرض على البرلمان سنة ١٩٤٩ ثم سحب منه أو انها فوق دلالتها بصريح العبارة على هذا النهى تدل أيضا على أن القائم بعمل الوظيفة هو صاحب الحق فى الدرجة المالية المخصصة لها .

على انه لو حتى أخذ فى تفسير حكم الفقرة الأولى من المادة ٢٢ بالرأى الأول الذى يقف بمدلول النص عند حد النهى عن اعطاء الدرجة المالية لغير من يقوم بالعمل الذى تقابله هذه الدرجة فان التلازم بين الوظيفة والدرجة المالية المخصصة لها أمر مقرر بحسب القواعد العامة التى استقر عليها الفقه والقضاء — وفى مقدمة هذه القواعد قاعده رئيسية مؤداها أن الوظيفة هى العمل الذى يكلف به الموظف والدرجة هى المصرف المالى الذى يدفع منه الأجر واذا كان الأجر يقابل العمل فان الدرجة لابد وأن تتبع الوظيفة لا العكس .

ومما يدل على ذلك أن الفقرة الثانية من المادة ٢٢ سالفة الذكر تنص على انه لا يجوز بغير مرسوم أن يقيد الموظف على درجة وظيفة من الوظائف التى يكون التعيين فيها بمرسوم . فالمشرع قد اشترط لصحة القيد على الدرجة المخصصة للوظيفة أن يكون ذلك بالاداة اللازمة للتعيين فيها مما يقطع بأن الأمر فى الحصول على الدرجات المخصصة لوظائف رهن بالتعيين فى هذه الوظائف وأثر من الآثار التى تلحقه .

وعلى ذلك فاذا كانت الوظيفة — المخصصة لها درجة — شاغرة فان الادارة تباشر سلطتها فى التعيين فى هذه الوظيفة . ومناط ذلك هو اختيار الموظف الصالح للقيام بأعبائها دون تقيد بقواعد الترقية الى الدرجات المالية العادية الواردة فى الفصل الثالث من الباب الأول اذ أن الدرجة المالية المخصصة للوظيفة لاتكون فى حالة التخصيص داخله فى نطاق الدرجات التى تجرى فى شأنها هذه الأحكام بل يكون لها وضع متميز من تلك الدرجات وتجعلها لصيقة بالوظيفة لا تنفصم عنها .

فاذا كان الموظف الذى وقع عليه الاختيار فى درجة معادلة لدرجة الوظيفة فانه يشغل هذه الدرجة دون منازع بمجرد التعيين فى الوظيفة أما اذا كان فى درجة أدنى من الدرجة المخصصة للوظيفة فان حقه لايتعلق بهذه الدرجة ولا يصبح فى مركز ذاتى مستمد من وجوده فى وظيفة مخصص لها درجة أعلى من درجته الا اذا كانت صلاحيته للوظيفة مسلم بها . أما اذا تبين للادارة أن اختياره لم تلحظ فيه المصلحة العامة أو انه لم يعد صالحا للاستمرار فى شغلها فانه يكون لها نقله من هذه الوظيفة الى وظيفة أخرى تعادل درجته هو .

فاذا لم يكن لدى الادارة وقت النظر فى منحه الدرجة المخصصه للوظيفة مطعن على صلاحيته للوظيفة كان هو صاحب الحق دون غيره فى هذه الدرجة — فاذا كان أهلا للحصول عليها بالتطبيق لأحكام المواد ٣٣ و ٣٤ و ٣٥ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ منحها فورا . فان لم تكن شروط هذه الأهلية متوافرة صرف براتبه خصما على ربط هذه الدرجة الى أن يستكمل هذه الشروط وتمنح له .

ويتبين مما تقدم أن الموظف الذى يعين فى وظيفة مخصصة لها درجة مالية وتكون الادارة فى اختيارها له قد صدرت عن تقدير سليم بنى على أساس من المصلحة العامة يتعلق حقه بهذه الدرجة اذا استمر صالحا للقيام باعباء الوظيفة الى وقت النظر فى منحه الدرجة المخصصة له فاذا قام الدليل على عكس ذلك كان للادارة نقله من هذه الوظيفة الى وظيفة أخرى لاتقل درجتها عن درجته هو — فاذا لم تثبت مبررات النقل على الوجه المتقدم كان نقله الى وظيفة درجتها أقل من درجة الوظيفة الاولى منطويا على أساءة استعمال السلطة لأنه متى توافرت فيه الصلاحية على الوجه المتقدم تعلق حقه بالدرجة المخصصة للوظيفة بحيث تصبح هذه الدرجة فى تطبيق حكم المادة ٤٧ سالفة الذكر هى درجته بما لايجوز معه نقله الى درجة أدنى منها .

يضاف الى ماتقدم أن اختيار الشخص للوظيفة يقوم قرينة

على صلاحيته لها مما يجعل عبء اثبات عكس ذلك واقع على الجهـة التى أصدرت قرار النقل •

لكل ماتقدم انتهى قسم الرأى مجتمعا الى ما يأتى :

١ — أن الموظف الذىيقع عليه الاختيار للتعيين فى وظيفة مـن الوظائف المتميزة المخصصة لها درجة أعلى من درجته لا يتعلق حقـه بهذه الدرجة لمجرد تعيينه بل يكون ذلك مشروطا بثبوت صـلاحيته للقيام بأعباء هذه الوظيفة منـذ تعيينـه الى وقت النظـر فى منحه الدرجة المخصصة لها فاذا تبين انه لم يكن صالحا عند التعيين أو أصبح كذلك جاز نقله الى وظيفة أخرى تعادل درجتها درجته وفقا لحكـم المادة ٤٧ والا كان قرار النقل منطويا على اساءة استعمال السلطة •

٢ — اذا كان هذا الموظف صالحا للاستمرار فى الوظيفة وكـان أهلا للحصول على درجتها وفقا لأحكام المواد ٣٣ و ٣٤ و ٣٥ من قانون نظام الموظفين تعلق حقه بها والا خصم براتبه على ربطها الى أنيصبح أهلا للحصول عليها •

(فتوى ١٩١ فى ١٩٥٣/٦/٩)

سادسا : تعيين خريجى الجامعات والحاصلين على مؤهـلات فنيـة متوسطة :

قاعـدة رقم (٣٧٥)

المبـــدأ :

القرار الجمهورى رقم ٤٢٥ لسنة ١٩٦٢ المعمـول به فى ١٦ من يناير ١٩٦٢ — طلب أحد العاملين تسوية حالته طبقا له بأرجاع أقدميته فى الدرجة السادسة الى هذا التاريخ بدلا من تاريخ تعيينه اللاحق — لا محل له متى كان حصوله على المؤهل الذى يجيز تعيينه فى الـدرجة السادسة تاليا للعمل بهذا القرار — أساس ذلك أن هذا القرار قصد

به تسوية حالة الموجودين فى الخدمة ممن يحملون مؤهلاتهم العالية وقت نفاذه ولم يتضمن قاعدة عامة للمستقبل .

ملخص الفتوى :

متى كان العامل قد حصل على المؤهل الدراسى العالى فى دور يناير سنة ١٩٦٢ ، وعلى وجه التحديد فى ٢١ من يناير سنة ١٩٦٢ تاريخ انتهاء الامتحان فى جميع المواد التى أتم فيها اجاباته بنجاح ، فمن ثم يكون قد حصل على المؤهل الدراسى الذى يجيز تعيينه وقتذاك فى الدرجة السادسة بالكادر العالى فى تاريخ لاحق لصدور القرار الجمهورى رقم ٤٢٥ لسنة ١٩٦٢ الذى عمل به فى ١٦ من يناير سنة ١٩٦٢ والذى قضى بفتح اعتماد اضافى فى ميزانيةالدولة للسنة المالية ١٩٦١/١٩٦٢ لمواجهة تكاليف تعيين الراغبين فى العمل من خريجى الكليات النظرية بالجامعات والأزهر وتسوية حالة الموجودين منهم فى الخدمة فعلا من المعينين فى الحكومة بالكادر الأدنى ونقلهم الى الكادر الأعلى فى الدرجات السادسة المنشأة — ولما كان مفهوم هذا القرار ومجال أعماله ، بحكم ماقضى به من فتح اعتماد اضافى بمبلغ معين مقدر فى ميزانية سنة مالية بذاتها لمواجهة حالات من عناهم بهذا الاعتماد المالى ، وقيام تقديرات الاعتماد المذكور على واقع الأوضاع القائمة بالفعل وقت صدوره تقرير قاعدة للمستقبل انما يصدق فيما يتعلق بالموجودين فى الخدمة بالنسبة الى الحاصلين منهم على مؤهلاتهم العالية فعلا وقت نفاذه ، وكان السيد / ••• ••• من غير هؤلاء لحصوله على مؤهله العالى بعد تاريخ العمل بالقرار المشار اليه ، فانه من ثم لايفيد من أحكامه لعدم انطباقه على حالته .

(ملف ٨٦/١/٨٥ — جلسة ١٩٦٩/٦/١٥)

قاعدة رقم (٣٧٦)

المبدأ :

تعيين خريجى الجامعات والحاصلين على مؤهلات فنية متوسطة — سرد المراحل التشريعية للموضوع .

ملخص الفتوى :

صدر القانون رقم ١٥٦ لسنة ١٩٦٣ بشأن تعيين خريجي الكليات والمعاهد العليا النظرية الذى عمل به اعتبارا من ١٤/١١/١٩٦٣ وقد نصت المادة الاولى منه على ان « يعين خريجو الكليات النظرية بالجامعات والازهر والمعاهد العليا النظرية الآتى بيانهم بوظائف الدرجة السادسة بالكادرين الفنى العالى والادارى فى الوزارات والمصالح والهيئات العامة والمحافظات وبالفئات المعادلة لها فى المؤسسات العامة — وذلك فى الوظائف الخالية حاليا أو التى تنشأ بقرار جمهورى:

١ — الخريجون الذين حصلوا على مؤهلاتهم فى المدة من أول يناير سنة ١٩٦٢ حتى تاريخ العمل بهذا القانون ٠

٢ — خريجو مدرسة الالسن العليا والمعاهد العليا للخدمة الاجتماعية الذين لم يشملهم حكم قرار رئيس الجمهورية رقم ٤٢٥ لسنة ١٩٦٢ المشار اليه ٠

٣ — الخريجون الذين تقدموا بطلبات للتعيين وفقا لاحكام قرار رئيس الجمهورية السالف ذكره ولم تتسع لهم الوظائف المنشأة بمقتضاه ٠٠ » ٠

وقضت المادة الثالثة من هذا القانون بأن « تتولى حصر الخريجين واختيارهم وتوزيعهم وتعيينهم بالجهات المناسبة لمؤهلاتهم لجنة ٠٠ ويتم الاختيار للتعيين وفقا للقواعد التى يصدر بها قرار من هذه اللجنه ٠٠» ٠

وواضح من نصوص هذا القانون أن أحكامه المتعلقة بالتعيين هى أحكام وقتية تنصرف الى طوائف من الخريجين الحاصلين على مؤهلات دراسية معينة فى فترة زمنية محددة وخريجى مدرسة الالسن العليا والمعاهد العليا للخدمة الاجتماعية الذين لم يشملهم قرار رئيس الجمهورية رقم ٤٢٥ لسنة ١٩٦٢ ، والخريجين الذين تقدموا بطلبات للتعيين وفقا لأحكام هذا القرار الجمهورى ولم تتسع لهم الوظائف المنشأة بمقتضاه ٠

ثم صدر بعد ذلك القانون رقم ١٤ لسنة ١٩٦٤ بوضع استثناء وقتى من بعض احكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظـام موظفى الدولة • وقد نصت المادة الاولى من هـذا القانون على أنه « مع عدم الاخلال بأحكام القانون رقم ١٥٦ لسـنة ١٩٦٣ المشـار اليه يجوز خلال سنتين من تاريخ العمل بهذا القانون تعيين خـريجى الجامعات والازهر والمعاهد العليا فى الوظائف الخالية حاليا أو التى تخلو فى الوزارات والمصالح والهيئات والمؤسسات العامة والمحافظات دون اجراء امتحان المسابقة المنصوص عليه فى القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ أو القانون رقم ١١٣ لسنة ١٩٥٨ أو قرار رئيس الجمهـورية رقم ٨٠٠ لسنة ١٩٦٣ المشار اليها على أن يتلقـوا فى الجهـات التى يعينون بها التدريب اللازم • ويكون الاختيار للتعيين فى هذه الوظائف طبقا للقواعد التى يصدر بها قرار من رئيس المجلس التنفيذى •• » •

وتنفيذا لاحكام هذا القانون أصدر رئيس المجلس التنفيذى فى ١١ من مارس سنة ١٩٦٤ قرارا بشـأن قواعد التعيين فى الـوظائف الخالية • وقد نصت المادة الاولى منه على أن « يكون الاختيار للتعيين فى الوظائف المشار اليها فى المادة الاولى من القانون رقم ١٤ لسـنة ١٩٦٤ طبقا لتاريخ التخرج بين المتقدمين » وقضت المادة الخامسة بأن يرتب المتقدمون طبقا لتاريخ التخرج فان اتفق فطبقا لتقدير النجاح• ويكون ترتيب الحاصلين على تقدير واحد فيما بينهم طبقا للنسبة المئوية لمجموع الدرجات فان تساوت قدم الاكبر سنا • ونصت المادة السادسة على أن « يكون الاختيار للتعيين طبقا للتـرتيب الـوارد فى المـادة السابقة » • وتظل هذه القائمة صالحة للتعيين منها حتى أول سبتمبر أو أول مارس الذى يلى تاريخ الاعلان الصادر عنها •

وبتاريخ ١٩٦٦/٥/٢٣ صدر القانون رقم ٢٦ لسنة ١٩٦٦ فى شأن مد العمل بأحكام القانون رقم ١٤ لسنة ١٩٦٤ المشار اليه ونص فى المادة الاولى على أن « يستمر العمل بأحكام القانون رقم ١٤ لسنة ١٩٦٤ فى شأن وضع استثناء وقتى من بعض أحكام التوظف لمدة سنتين جديدتين اعتبارا من ٦ يناير سنة ١٩٦٦ وتسرى أحكامه على الحاصلين

على مؤهلات ثانوية فنية أو مهنية يحددها قرار من رئيس اللجنة الوزارية للقوى العاملة » .

وقضى فى المادة الثانية بأن « تكون لرئيس اللجنة الوزاريه للقوى العاملة أو الوزير الذى يفوضه رئيس الوزراء اختصاصات رئيس الوزراء المنصوص عليها فى المادة الاولى من القانون رقم ١٤ لسنة ١٩٦٤ المشار اليه » .

ثم صدر القانون رقم ٢ لسنة ١٩٦٨ ورقم ٣١ لسنة ١٩٧٠ باستمرار العمل بالقانون رقم ١٤ لسنة ١٩٦٤ وتضمنا أحكاما مماثلة لاحكام القانون رقم ٢٦ لسنة ١٩٦٦ آنف الذكر .

(فتوى ٢٥١٣ فى ١٩٧٠/٩/١٠)

قاعدة رقم (٣٧٧)

المبدأ :

تعيين خريجى الجامعات والحاصلين على مؤهلات فنية متوسطة — القانون رقم ١٤ لسنة ١٩٦٤ بوضع استثناء وقتى من بعض أحكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة — يتناول قواعد « الاختيار للتعيين » أو الترشيح للوظائف دون أية قواعد خاصة بالتعيين فيها — أساس ذلك من نصوص القانون المشار اليه ومذكرته الايضاحية — قرار اللجنة الوزارية للقوى العاملة لا يعدو أن يكون قرارا بالترشيح للتعيين فى الوظائف استثناء من أحكام قوانين التوظف الخاصة بالامتحان فقط — ليس من سلطة اللجنة الوزارية للقوى العاملة وضع قواعد خاصة لتحديد أقدمية المرشحين — المرد فى ذلك الى حكم المادة ١٦ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ .

ملخص الفتوى :

ويبين من استقراء نصوص القانون رقم ١٤ لسنة ١٩٦٤ الذى

صدرت قوانين متعاقبة بمد العمل به ـ انه تناول فئات من الخريجين لاتنصرف اليهم أصلا أحكام القانون رقم ١٥٦ لسنة ١٩٦٣ ، وأن ثمة فارقا جوهريا بين القانونين اذ بينما تناولت نصوص القانون الاخير قواعد التعيين فى الوظائف المشار اليها فيه ، تناولت نصوص القانون رقم ١٤ لسنة ١٩٦٤ قواعد الاختيار للتعيين •

يؤكد هذا النظر مقارنة المادتين الاولى والثالثة من القانون رقم ١٥٦ لسنة ١٩٦٣ بالمادة الاولى من القانون رقم ١٤ لسنة ١٩٦٤ ، فبينما تملك اللجنة المنصوص عليها فى القانون الاول تعيين الخريجين بالجهات المناسبة لمؤهلاتهم ، اقتصر القانون رقم ١٤ لسنة ١٩٦٤ على تقرير جواز التعيين طبقا للقواعد التى يصدر بها قرار من رئيس الوزراء (رئيس المجلس التنفيذى) • وقد جاءت هذه القواعد قاطعة فى انها تتناول « الاختيار للتعيين » الذى يعبر عنه بالترشيح للوظائف دون أن تتناول أية قواعد خاصة بالتعيين فيها ، وهذا المعنى يستفاد بما لا يدع مجالا للشك من نص المادة السادسة من قرار رئيس المجلس التنفيذى آنف الذكر حيث قضت بأن « يكون الاختيار للتعيين طبقا للترتيب الوارد بالمادة السابقة وتظل هذه القائمة صالحة للتعيين منها حتى أول سبتمبر أو أول مارس الذى يلى تاريخ الاعلان الصادر عنها» الأمر الذى يتضح منه فى جلاء أنه بعد هذا الاجل تسقط قائمة المرشحين أو الذين تم اختيارهم للتعيين طبقا للقانون رقم ١٤ لسنة ١٩٦٤ •

وتأسيسا على ما تقدم فان اختصاص رئيس اللجنة الوزارية للقوى العاملة أو الوزير الذى يفوضه رئيس الوزراء مقصور على وضع قواعد الاختيار للتعيين فى الوظائف فقط دون أن يمتد اختصاص ايهما الى وضع قواعد جديدة للتعيين بالمخالفة للأحكام العامة للوظائف •

وبناء على ذلك فان قرار اللجنة الوزارية للقوى العاملة لا يعدو أن يكون قرارا بالترشيح للتعيين فى الوظائف استثناء من أحكام قوانين التوظف الخاصة بالامتحان فقط • وقد اشارت المذكرة الايضاحية

للقانون رقم ١٤ لسنة ١٩٦٤ الى هذا المعنى بقولها « تقضى المادة ٦ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة بأنه يشترط فيمن يعين فى احدى الوظائف أن يكون قداجتاز بنجاح الامتحان المقرر لشغل الوظيفة كما تنص المادة ٢ من القانون رقم ١١٣ لسنة ١٩٥٨ فى شأن التعيين فى وظائف شركات المساهمة والمؤسسات العامة على أنه يشترط للتعيين فى أية وظيفة من وظائف المؤسسات العامة لايقل المرتب الاصلى المقرر لها عن ١٥ جنيها شهريا اجراء امتحان مسابقة عامة يعلن عنها فى الصحف • كما تقضى المادة ٥ من القرار الجمهورى رقم ٣٥٤٦ لسنة ١٩٦٢ السارى على المؤسسات العامة بمقتضى القرار الجمهورى رقم ٨٠٠ لسنة ١٩٦٣ بأنه يشترط فيمن يعين فى المؤسسة أن يجتاز بنجاح الاختبارات التى يرى مجلس ادارة المؤسسة اجراءها • ولما كان شغل الوظائف الخالية فى الحكومة ومصالحها وفى الهيئات والمؤسسات العامة والمحافظات عن طريق امتحانات المسابقة يحتاج الى وقت طويل رغم أن المصلحة العامة تدعو الى سرعة شغلها لارتباطها بتنفيذ خطة التنمية وتوفيرا للعمل للمواطنين لذلك رؤى تيسيرا للتعيين فى هذه الوظائف اعفاء خريجى الجامعات والازهر والمعاهد العليا من شرط المسابقة بالنسبة للوظائف الخالية أو التى تخلو فى السنتين القادمتين فى هذه الجهات ••• » •

ومتى كان الامر على هذا النحو فليس من سلطة اللجنة الوزارية للقوى العاملة وضع قواعد خاصة لتحديد الاقدمية سواء بارجاعها الى تواريخ سابقة على تاريخ صدور قرارها بالترشيح أو لاحقة لهذا القرار وقبل صدور قرار التعيين من الجهة الادارية المختصة باعتبار أن رابطة التوظف بين المرشح وبين الجهة التى رشح للتعيين فيها لا تفتتح الا بصدور قرار من الوزير المختص أو من يمارس سلطاته • ولا يبدا حساب الاقدمية لمن عين على هذا الوجه الا اعتبارا من تاريخ صدور القرار المذكور ، وذلك كله طبقا لحكم المادة ١٦ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ التى تنص على أن « يكون التعيين فى الوظائف من الدرجة الاولى فما فوق بقرار من رئيس الجمهورية • ويكون التعيين فى الوظائف الاخرى بقرار

من الوزير المختص أو من يمارس سلطاته • وتعتبر الاقدمية فى الدرجة من تاريخ التعيين فيها •• » •

(فتوى ٢٥١٣ فى ١٩٧٠/٩/١٠)

قاعــدة رقم (٣٧٨)

المبـــــدأ :

تعيين خريجى الجامعات والحاصلين على مؤهلات فنيةمتوسطة — القانون رقم ١٥٦ لسنة ١٩٦٣ بشأن تعيين خريجى الكليات والمعاهــد العليا النظرية — استنفاده لاغراضه فى مجال التعيين باستيعاب مــن ورد ذكرهم فى مادته الاولى — تميز مجال هذا القانون عن مجــال القانون رقم ١٤ لسنة ١٩٦٤ •

ملخص الفتوى :

انه فيما يتعلق بمدى نفاذ أحكام القانون رقم ١٥٦ لسنة ١٩٦٣ فان هذا القانون قد استنفد أغراضه فى مجال التعيين باستيعاب مــن ورد ذكرهم فى مادته الاولى مع مراعاة أن قواعد القانون رقم ١٤ لسنة ١٩٦٤ وما تلاه من قوانين بعد العمل به لا تخل بأحكام القانون آنف الذكر ، فلكل منهما مجاله الذى ينطبق فيه وهذا المجال فى كل من القانونين مختلف تماما سواء بالنسبة لطوائف الخريجين الذين تعنيهم نصــوص كــل من القانونين أو بالنسبة لاختصــاص اللجنة الوزارية للقوى العاملة طبقا للقانون رقم ١٥٦ سنة ١٩٦٣ واختصاص رئيس المجلس التنفيذى أو رئيس اللجنة المذكورة أو الوزير الذى يفوضه رئيس الوزراء طبقا للقانون رقم ١٤ لسنة ١٩٦٤ وما تلاه من قوانين اخرى حسبما سبق البيان •

(فتوى ٢٥١٣ فى ١٩٧٠/٩/١٠)

سابعا : جواز التعيين فى درجة أقل من الدرجة التى يجيز المؤهل العلمى التعيين فيها :

قاعـدة رقم (٣٧٩)

المبـدأ :

القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ أجاز التعيين فى درجة أقل من الدرجة التى يجيز المؤهل العلمى التعيين فيها ــ قرار التعيين هو الذى يحدد المركز القانونى للموظف من جميع نواحيه سواء بوضعه فى كادر معين أو فى درجة بذاتها وتعيين أقدميته فيها •

ملخص الحكم :

انه بمطالعة أحكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة المعمول به وقت حصول المدعية على مؤهلها ــ يبين أنه نص فى المادة الثانية منه على تقسيم الوظائف الى فئتين عالية ومتوسطة وتقسيم العالية الى نوعين فنية وادارية والمتوسطة الى فنية وكتابية كما نص فى المادة (٢١) منه على أن يمنح الموظف عند التعيين أول مربوط الدرجة المقررة للوظيفة أو المربوط الثابت على الوجه الوارد بجدول الدرجات والمرتبات الملحق بهذا القانون ولو كان المؤهل العلمى الذى يحمله الموظف يجيز التعيين فى درجة أعلى » • كما نص فى المادة (٢) منه على أن « تعتبر الاقدمية فى الدرجة من تاريخ التعيين فيها» • ومؤدى ذلك أن القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ أجاز التعيين فى درجه أقل من الدرجة التى يجيز المؤهل العلمى التعيين فيها كما بين أساس الاقدمية بأن جعلها من تاريخ التعيين فى الدرجة بصفة عامة وليس من تاريخ الحصول على المؤهل وبذلك قضى على قاعدة تسعير الشهادات تسعيرا الزاميا وما صاحبه من تحديد أقدميات معينة على خلاف ما أرساه على أسس ثابتة من قواعد التوظف •

ومن حيث انه بالبناء على ماتقدم ــ فان قرار التعيين وفقا

لاحكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ سالف الذكر هو الذى يحـــدد المركز القانونى للموظف من جميع نواحيه اذ على أساسه يتحدد وضعه فى كادر معين أو فى درجة بذاتها وتعيين أقدميته فيها ومن ثم فلا جدوى فى الدعوى الماثلة من التعرض لبحث ما اذا كان قرار رئيس ديـــوان الموظفين بصدد تحديد النظائر الاجنبية كاشفا أو منشئا واذا كانت المدعية لم تنقل درجتها السادسة بالكادر الفنى المتوسط الى الكـــادر العالى الا بالقرار الصادر فى ١٩٦٢/٤/٢٦ الذى احتفظ لها بأقدميتها فى هذه الدرجة فمن ثم كان هذا القرار وحده هو الذى يحدد مركزها القانونى وبالتالى أقدميتها فى هذه الدرجة ويكون طلب المدعية ارجاع أقدميتها فى الكادر العالى الى تاريخ حصولها على المؤهل الاجنبى غير قائم على أساس سليم من القانون •

(طعن رقم ١١٢٣ لسنة ١٥ ق — جلسة ١٩٧٤/١/١٣)

قاعـــدة رقم (٣٨٠)

المبـــدأ :

معادلة المؤهلات تكون بقرار من وزير التربية والتعليم أو وزير التعليم العالى طبقا للقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ — قرار الوزير فىهذا الشأن هو قرار تقديرى منشىء لايجوز اعماله بأثر رجعى — أساس ذلك — أن مرد هذا القرار الى سلطة الوزير التقديرية فى هذا الشأن — القرار الصادر بتقييم المؤهل لا يحتم التعيين فى الدرجة التى قيم بها المؤهل ولا يمنع من التعيين فى درجة أقل منها — قرار المعادلة هو قرار تقييم وليس قاعدة تسوية لها صفة الالزام — حدوث تفرقة بين ذوى المؤهل الواحد تجعل من يعين حديثا فى وضع يمتاز على من يعين قبل صدور القرار بمعادلة هذا المؤهل — هذه التفرقة تقتضى تدخلاتشريعيا لمعالجتها •

ملخص الفتوى :

أن القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ ســالف الذكــر اذ ناط بوزير التربية والتعليم أو وزير التعليم العالى سلطة معادلة المؤهلاتالوطنية،

فانها أولى كلا منهما سلطة تقديرية فى اجراء هذه المعادلة يترخص فيها طبقا لتقديره ولما يراه ملائما للصالح العام ، ومن ثم فان قراره فى هذا الشأن هو قرار تقديرى منشىء لا يسوغ أعماله الا من تاريخ اكمال عناصره القانونية ولا يجوز اعماله بأثر رجعى ، ومن ناحيةأخرى فان القرار الصادر بتقييم المؤهل ينصرف أساسا الى مجرد تقرير صلاحية الحاصل عليه للتعيين فى درجة معينة ، ولكنه لا يحتم التعيين فى هذه الدرجة ولايمنع من التعيين فى درجة أقل منها وهذا أصل عام قرره المرسوم الصادر فى ٦ من أغسطس سنة ١٩٥٣ بتعيين المؤهلات العلمية التى يعتمد عليها للتعيين فى الوظائف اذ تنص المادة السابعة من هذا المرسوم على أن الدرجات المشار اليها فى المواد الثالثةوالرابعة والخامسة والسادسة من هذا المرسوم هى اكبر درجة يمكن لأصحاب الشهادات المبينة فى كل مادة منها التقدم للترشيح فى وظائفها ويجوز لحملة الشهادات المتقدمة الترشيح لوظائف درجتها أقل من الدرجة المبينة قرين كل منها .

وترتيبا على ذلك فان القرار الصادر من وزير التربية والتعليم أو وزير التعليم العالىبمعادلة المؤهلات الوطنيةهو قرار تقييم ومعادلة وليس قاعدة تسوية لها صفة الالزام . ومن ثم يسرى فيما تضمنه من أحكام من تاريخ صدوره دون أن يكون له أثر رجعى يشمل العاملين الذين عينوا قبل العمل به .

ومن حيث أن القاعدة المتقدمة قد تؤدى الى حدوث تفرقة مجحفة بين ذوى المؤهل الواحد تجعل من يعين حديثا فى وضع يمتاز به على من يعين قبل صدور القرار بمعادلة هذا المؤهل ، وهو أمر يدعو الى تدخل المشرع لمعالجة الاثار التى تترتب على هذه التفرقة .

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية الى أن القرارات الوزارية الصادرة بتقييم بعض المؤهلات الوطنية لاتسرى الا من تاريخصدورها ولا تسرى الا على من يعينبعد العمل بها دون من عين قبل ذلك وازاء هذه التفرقة بين ذوى المؤهل الواحد توصى الجمعية العموميةباستصدار تشريع لمعالجة الآثار التى تترتب على ذلك .

(ملف ٢٤٧/١/٨٦ — جلسة ١٩٧٠/١٢/٢٣)

ثامنا : مدى جواز التعيين بربط ثابت أو بمكافأة شاملة أو غير شـــاملة بعد نفاذ القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ باصدار قانون نظـــام العاملين المدنيين بالدولة .

قاعـــدة رقم (٣٨١)

المبـــــدأ :

عدم جواز التعيين فى ظل القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بـــربط ثابت أو مكافأة (شاملة أو غير شاملة) ــ يستوى فى هذا المنع أن يكون التعيين قبل سن الستين أو بعد ذلك ــ وجوب أن يكون التعيين فى احدى الدرجات المقررة للوظائف الدائمـــة أو المـــؤقته المنصـــوص عليها فى القانون ــ الاستناد الى القانون رقم ١٥٨ لسنة ١٩٦٤ للقول ببقـــاء الوضع السابق على القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ ــ مردود بمـــا يبين من القرار الجمهورى رقم ٢٢٦٤ لسنة ١٩٦٤ من رغبة المشرع فى انهاء حالة المعينين بربط ثابت أو مكافأة .

ملخص الفتوى :

اعتبار من تاريخ العمل بأحكام القانون رقم ٤٦ لســـنة ١٩٦٤ أصبحت، الوظائف المؤقتة التى تقتضى القيام بعمل مؤقت ينتهى فى زمن محدد أو تكون لغرض مؤقت شأنها فى ذلك شأن الوظائف الدائمـــة مقسمة الى اثنتى عشرة درجة كما هو مبين بالجدول المـــرافق لهـــذا القانون وانه لا يجوز لجهة الادارة شغل هذه الوظائف الا وفقا لأحكام القانون المذكور فلم يعد جائزا عند سريان القانون رقم ٤٦ لســـنة ١٩٦٤ التعيين بربط ثابت أو بمكافأة (شاملة أو غير شاملة) بل يجب أن يكون التعيين اعتبارا من تاريخ سريان القانون سالف الذكر فى احدى الدرجات المقررة للوظائف الدائمة أو المؤقتة المنصـــوص عليهـــا فى القانون المذكور . وأن السن المقررة لترك خدمة شاغلى هذه الوظائف المؤقتة هى سن الستين ــ وانه لا يجوز مد خدمة العامل بعد بلـــوغه السن المقررة لترك الخدمة الا فى حالة الضرورة وبقرار مـــن رئيس الجمهورية .

ويترتب على ذلك انه فى ظل العمل بأحكام القانون رقــم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ لا يجوز تعيين العامل بربط ثابت أو بمكافأة (شاملة أو غير شاملة) سواء أكانت سنه تجاوز الستين أو لم يبلغ هذه السن — وذلك على خلاف ما كان معمولا به فى ظل العمل بأحكام المادة ٢٦ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ التى كانت تتيح لجهة الادارة تعيين الموظف على وظيفة مؤقتة أو لعمل مؤقت .

ولا حجة فيما قد يقال من أن القانون رقم ١٥٨ لسـنة ١٩٦٤ بوضع احكام وقتية للعاملين المدنيين بالدولة قد نص على أن يــراعى عند التعيين والترقية استبعاد ماورد فى القانون رقم ٤٦ لســنة ١٩٦٤ من قواعد خاصة بالتوصيف والتقسيم وترتيب الوظــائف أو مبنيــة عليها — وذلك لأن الواضح من أحكام القرار الجمهورى رقم ٢٢٦٤ لسنة ١٩٦٤ أن المشرع أراد أن ينهى حالة المعينين بربط ثابت أومكافآت فنص على استمرارهم بوضعهم الحالى الى أن يتم تسوية حــالاتهم أو يعينون على درجات — فلا يجوز بعد ذلك أن يعين العامل بــربط ثابت أو بمكافأة (شاملة أو غير شاملة) بل يجب أن يكون التعيين على احدى درجات الوظائف الدائمة أو المؤقتة المبينة فى القانون ســالف الذكر .

(فتوى ١٠٤٩ فى ١٩٦٧/٩/٢٨)

قاعــدة رقم (٣٨٢)

المبــــدأ :

عدم جواز التعيين بربط ثابت أو بمكافأة (شاملة أو غير شاملة) بعد نفاذ القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بأصدار قانون نظام العــاملين المدنيين بالدولة — وجوب أن يكون التعيين فى احدى الدرجات المقررة للوظائف الدائمة أو المؤقتة المنصوص عليها فى هذا القانون — أساس ذلك — الاستناد الى القانون رقم ١٥٨ لسنة ١٩٦٤ بوضــع أحكــام وقتية للعاملين المدنيين بالدولة للقول بجواز التعيين فى الوظائف المؤقتة بربط ثابت أو بالمكافأة الشاملة — مردود بأنه لاتلازم بين تقييم وتوصيف

وترتيب الوظائف المؤقتة وبين تقسيم الاعتمادات الخاصة بها الى درجات مالية — القول بأن وجود اعتمادات بالميزانية العامة للدولة للتعيين بمكافآت شاملة فى السنوات اللاحقه على العمل بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ دليل على اتجاه ارادة المشرع الى الابقاء على جواز التعيين بمكافآت شاملة — مردود بما ورد بالمادة السادسة من قرار رئيس الجمهورية رقم ٢٢٦٤ لسنة ١٩٦٤ بشأن قواعد وشروط وأوضاع نقل العاملين الى الدرجات المعادلة لدرجاتهم الحالية وبما ورد أيضا فى الميزانيات العامة للدولة من تأشيرات تخول وزارة الخزانة بالاتفاق مع الجهاز المركزى للتنظيم والادارة تحويل هذه الاعتمادات الى درجات — القول بأن قرار مجلس الوزراء الصادر فى ٢١ من ديسمبر سنة ١٩٥٢ بشروط توظيف وتأديب وفصل الموظفين المعينين على وظائف مؤقتة أو لأعمال مؤقتة الذى تضمن صيغة استخدام هؤلاء الموظفين مازال سارى المفعول فى ظل العمل بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ استنادا لنص الفقرة الثانية من المادة الثانية من قانون الاصدار — مردود بأن هذا القرار قد ألغى ضمنا بصدور القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ المشار اليه .

ملخص الفتوى :

أن المادة ٢ من نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر به قرار رئيس الجمهورية العربية المتحدة بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ تنص على أن « يعتبر عاملا فى تطبيق أحكام هذا القانون كل من يعين فى احدى الوظائف الدائمة أو المؤقتة بقرار من السلطة المختصة » .

وتنص المادة ٣ من هذا النظام على أن « الوظائف العامة اما دائمة أو مؤقتة والوظيفة الدائمة هى التى تقتضى القيام بعمل غير محدد بزمن معين » .

أما الوظيفة المؤقتة فهى التى تقتضى القيام بعمل مؤقت ينتهى فى زمن محدد أو تكون لغرض مؤقت وتتضمن الميزانية سنويا بيانا بكل منها .

وتنص المادة ٤ من هذا النظام على أن « تنقسم الوظائف العامة

الدائمة أو المؤقتة الى اثنتى عشرة درجة كما هو مبين بالجدول المرافق وذلك فيما عدا وظائف وكلاء الوزارات والوظائف الممتازة وتتضمن الميزانية بيانا بكل نوع من الوظائف التى تشملها درجات الكادر » .

وينص البند ثانيا من المادة ١ من القانون رقم ١٥٨ لسنة ١٩٦٤ بوضع أحكام وقتية للعاملين المدنيين بالدولة على أن « تعادل الدرجات المالية للعاملين المدنيين بالدولة فى تاريخ نفاذ هذا القانون وينقل كل منهم الى الدرجة المعادلة لدرجته المالية وذلك كله وفقا للقواعدوالشروط والأوضاع التى يصدر بها قرار من رئيس الجمهورية » .

وينص البند ثالثا من هذه المادة على أن « يتم التعيين والترقية خلال فترة العمل بأحكام هذا القانون وفقا للقواعد الواردة فى القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ المشار اليه مع مراعاة ما يأتى :

١ — يراعى عند التعيين والترقية استبعاد ما ورد فى القانون المذكور من قواعد خاصة بالتوصيف والتقييم وترتيب الوظائف أو مبنية عليها .

٢ — يراعى عند التعيين والترقية المؤهلات الواردة فى القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفى الدولة والقوانين المعدلة له كذلك الأحكام المنصوص عليها فى كادر العمال .

٣ — يراعى عند الترقية المدد التى تحدد فى قرار رئيس الجمهورية المنصوص عليه فى الفقرة « ثانيا » من المادة الأولى من هذا القانون .

وتنفيذا لأحكام القانون رقم ١٥٨ لسنة ١٩٦٤ أصدر رئيس الجمهورية القرار رقم ٢٢٦٤ لسنة ١٩٦٤ بشأن قواعد وشروط وأوضاع نقل العاملين الى الدرجات المعادلة لدرجاتهم الحالية ،ونصت المادة ٦ منه على أن « يستمر العاملون المعينون بربط ثابت أو مكافآت بوضعهم الحالى الى أن يتم تسوية حالاتهم أو يعينون على درجات » .

ويؤخذ من هذه النصوص أن القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤

سالف الذكر قسم الوظائف العامة الى دائمة وهى التى تقتضى القيام بعمل غير محدد بزمن معين ، والى مؤقتة وهى التى تقتضى القيام بعمل مؤقت ينتهى فى زمن محدد أو تكون لغرض مؤقت — وعلى ذلك فانه اعتبارا من تاريخ العمل بأحكام هذا القانون أصبحت الوظائف المؤقتة التى تقتضى القيام بعمل مؤقت ينتهى فى زمن محدد أو تكون لغرض مؤقت شأنها فى ذلك شأن الوظائف الدائمة مقسمة الى اثنتى عشرة درجة كما هو مبين بالجدول المرافق لهذا القانون وانه لا يجوز لجهة الادارة شغل هذه الوظائف الا وفقا لأحكام القانون المذكور — فلم يعد جائزا فى ظل سريان القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ التعيين بربط ثابت أو بمكافأة (شاملة أو غير شاملة) بل يجب أن يكون التعيين اعتبارا من تاريخ سريان القانون سالف البيان فى احدى الدرجات المقررة للوظائف الدائمة أو المؤقتة المنصوص عليها فى هذا القانون وذلك على خلاف ما كان معمولا به فى ظل العمل بأحكام المادة ٢٦ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة التى كانت تتيح لجهة الادارة تعيين الموظف بربط ثابت أو بمكافأة (شاملة أو غير شاملة) على وظيفة مؤقتة أو لعمل مؤقت .

يؤيد ذلك ويؤكده ما يستفاد من قرار رئيس الجمهورية رقم ٢٢٦٤ لسنة ١٩٦٤ المشار اليه فى المادة السادسة منه أن المشرع انما أراد انهاء حالة المعينين بربط ثابت أو مكافآت حيث نص على استمرارهم بوضعهم الحالى — عند صدور هذا القرار — الى أن يتم تسوية حالاتهم أو يعينون على درجات .

وترتيبا على ذلك فلا يجوز أن يعين عامل بربط ثابت أو بمكافأة (شاملة أو غير شاملة) بل يجب أن يكون التعيين على احدى درجات الوظائف الدائمة أو المؤقتة المبينة فى القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ .

ومن حيث أن ما قد يقال من انه يجوز خلال فترة العمل بالقانون رقم ١٥٨ لسنة ١٩٦٤ التعيين فى الوظائف المؤقتة بربط ثابت أو بالمكافأة الشاملة طالما أنه لم يتم للآن توصيف وتقييم وترتيب الوظائف عملا بنص البند ثالثا من المادة الأولى من هذا القانون — فمردود بأنه

لاتلازم بين تقييم وتوصيف وترتيب الوظائف المؤقتة وبين تقسيم الاعتمادات الخاصة بها الى درجات مالية وآية ذلك أنه بالرغم من أن الجهاز الادارى للدولة لم يأخذ حتى الآن بنظام توصيف وتقييم الوظائف فانه يأخذ منذ عهد بعيد بنظام الدرجات المالية — وأن عدم اتمام عملية توصيف وتقييم الوظائف فى ظل العمل بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ لم يحل دون أن تتضمن الميزانية العامة للدولة أنه يجوز لوزارة الخزانة بالاتفاق مع الجهاز المركزى للتنظيم والادارة تحويل اعتمادات المكافآت الشاملة الى درجات وفقا لقواعد موحدة تعتمد من اللجنة الوزارية والادارة (التأشيرات المرفقة بميزانية عام ١٩٦٦/٦٥) وقد أصدرت هذه اللجنة بالفعل فى ٤ ديسمبر سنة ١٩٦٥ قواعدتحويل تلك الاعتمادات الى درجات ولم يحل دون ذلك عدم اتمام اجراءات توصيف وتقييم وترتيب الوظائف •

ولا حجة فى القول بأن وجود اعتمادات بالميزانية العامة للدولة للتعيين بمكافآت شاملة فى السنوات اللاحقة على العمل بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ وهو دليل على اتجاه ارادة المشرع الى الابقاء على جواز التعيين بمكافآت شاملة اذ أن هذا القول مردود بما ورد بالمادة السادسة من قرار رئيس الجمهورية رقم ٢٢٦٤ لسنة ١٩٦٤ التى قضت باستمرار العاملين المعينين بربط ثابت أو مكافآت بوضعهم الحالى الى أن يتم تسوية حالاتهم أو يعينون على درجات — مما يدل على أن ابقاءهم انما هو بصفة مؤقتة حتى يتم تسوية حالتهم — يقطع فى ذلك أيضا ما ورد فى الميزانيات العامة للدولة من تأشيرات تخول وزارة الخزانة بالاتفاق مع الجهاز المركزى للتنظيم والادارة تحويل هذه الاعتمادات الى درجات وهذا يدل دلالة قوية على رغبة الشارع فى انهاء حالة هؤلاء العاملين — وأن رصيد هذه الاعتمادات فى الميزانية انما هو لمواجهة التكاليف الفعلية للموجودين منهم بالخدمة حتىتسوى حالاتهم لا لتعيين المزيد منهم •

كما أن القول بأن قرار مجلس الوزراء الصادر فى ٣١ منديسمبر سنة ١٩٥٣ بشروط توظيف وتأديب وفصل الموظفين المعينين علىوظائف مؤقتة أو لأعمال مؤقتة الذى تضمن صيغة استخدام هؤلاء الموظفين —

مازال سارى المفعول فى ظل العمل بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ استنادا لنص الفقرة الثانية من المادة ٢ من قانون الاصدار ٠ لايستند الى أساس سليم من القانون وذلك لأن مناط الابقاء على اللوائح والقرارات المشار اليها فى ظل العمل بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ هو أن تكون هذه القرارات واللوائح لا تتعارض مع أحكام هذا القانون ٠

ومن حيث أن قرار مجلس الوزراء المشار اليه يتعارض مع أحكام القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ التى لم تأخذ بنظام التعيين بالربط الثابت أو بالمكافأة وانما أخذت بنظام التعيين على الدرجات وفقا لما سلف البيان فان هذا القرار يكون قد الغى ضمنا بصدور هذا القانون ٠

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية الى تأييد رأيها السابق الصادر بجلسة ٢٠ من سبتمبر سنة ١٩٦٧ ٠

(فتوى ٦١٣ فى ١٩٦٨/٦/١٦)

قاعــدة رقم (٣٨٣)

المبــــدأ :

القانون ٤٦ لسنة ١٩٦٤ حظره التعيين بمكافأة شاملة ــ صدور القانون رقم ٣ لسنة ١٩٧٠ اثناء الدعوى ــ تصحيح قرارات التعيين بمكافأة السابقة على صدوره ٠

ملخص الحكم :

أنه ولئن كان قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر به القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ كان لا يجيز التعيين بربط ثابت أو بمكافأة الا انه أثناء السير فى الدعوى صدر القانون رقم ٣ لسنة ١٩٧٠ باضافة فقرة اخيرة الى المادة ٨٧ من نظام العاملين المدنيين بالدولة المشار اليه نصها « كما يجوز تعيين وطنيين من ذوى التخصصات والخبرات الخاصة بمكافآت شاملة ويصدر بقواعد توظيفهم قرار من رئيس الجمهورية » ونص القانون المشار اليه فى المادة (٢) على أن « تعتبر صحيحة القرارات الصادرة بالتعيين بمكافآت شاملة فى الفترة من أول

يولية سنة ١٩٦٤ حتى تاريخ صدور هذا القانون » • ومفهوم القانون المشار اليه على ما تضمنته نصوصه ومذكرته الايضاحية أن المشرع استقرارا للأوضاع التى ترتبت على تعيين بعض العاملين بمكافآت شاملة ، تدخل لعلاج هذا الأمر واعتبر القرارات الصادرة بالتعيين بمكافآت شاملة فى الفترة من أول يولية سنة ١٩٦٤ حتى ١٤ من يناير سنة ١٩٧٠ (تاريخ صدور القانون رقم ٣ لسنة ١٩٧٠) صحيحة ، وهذا التصحيح ينطوى بحكم اللزوم على اعتبار الشروط التى قامت عليها هذه القرارات والتى جرى عليها العمل وفقا لأحكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ فى شأن نظام موظفى الدولة ، وقرار مجلس الوزراء الصادر فى ٣١ من ديسمبر سنة ١٩٥٢ صحيحة أيضا وتحكم أوضاع هؤلاء العاملين •

ومن حيث أن المدعيه ، وقد عينت فى « هيئة التليفزيون » فى ١٥ من مايو سنة ١٩٦٧ بأجر ثابت قدره ٩ جنيه شهريا فان تعيينها على هذا النحو يكون قد اعتبر صحيحا بالتطبيق للقانون رقم ٣ لسنة ١٩٧٠ المشار اليه وبالتالى تعتبر من العاملين بمكافأة شاملة الذى يحكم وضعهم الوظيفى قرار مجلس الوزراء الصادر فى ٣١ ديسمبر سنة ١٩٥٢ الذى ناط بالسلطات الرئاسية انهاء عمل هؤلاء وكذلك توقيع العقوبات التأديبية عدا عقوبة الفصل التى يختص بتوقيعها الوزير •

(طعن رقم ٥١٨ لسنة ١٩ ق — جلسة ١٩٧٤/١٢/٧)

قاعـدة رقم (٣٨٤)

المبـدأ :

تسوية حالات الموظفين المعينين بمكافأة بموجب القانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٦٧ والقانون رقم ١٥ لسنة ١٩٦٩ — وضعهم على درجات وفقا للأسس التى تضمنها القانون المشار اليهما بغير ترخص لجهة الادارة فى تحديد الدرجة المستحقة لمن يخرج من نطاق المكافأة — لايجدى المدعى التمسك ، بأن الهيئة قد انشأت وظيفة من الدرجة الاولى وخصصتها لتسوية حالته عليها مادام لم تصدر جهة الادارة فى تحديد

هذه الدرجة من الاسس المنصوص عليها فى القانون المشار اليهما •

ملخص الحكم :

انه وقد استقر الرأى على أنه بعد تطبيق القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ لا يجوز التعيين فى وظائف الجهاز الادارى للدولة بربط ثابت أو بمكافأة ، مما حمل المشرع على أن يصدر القانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٦٧ متضمنا تسوية حالات بعض المعينين على مكافآت شاملة فى أدنى درجات التعيين أو فئاته ، ثم القانون رقم ١٥ لسنة ١٩٦٩ بتسويه حالات المعينين بالمكافأة الشاملة الذين لهم مدد خدمة فى درجات أو فئات تعلو أدنى درجات التعيين ، ونصت المادة ٢ منه على أنه استثناء من أحكام القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ يوضع أولئك العاملون فى درجات مماثلة أو معادلة للدرجات أو الفئات التى كانوا يشغلونها فى وزارات الحكومة أو فى الهيئات العامة أو فى المؤسسات العامة أو فى وحدات القطاع العام وذلك قبل تعيينهم بالمكافآت الشاملة ، وتنشأ فى الميزانية الدرجات اللازمة لهذا الغرض مقابل حذف قيمة المكافآت التى يتقاضونها من الاعتمادات المعينين عليها • واستثنى من تطبيق هذين القانونين دوى التخصصات والخبرات الخاصة الذين يصدر بتحديدهم قرار من رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والادارة • ثم قنن التعيين بمكافأة شاملة بالقانون رقم ٣ لسنة ١٩٧٠ الذى أضاف بذلك فقرة أخيرة الى المادة ٨٧ من نظام العاملين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ ، ونصت المادة ٢ منه على أن تعتبر صحيحة القرارات الصادره بالتعيين بمكافأة شاملة فى الفترة من أول يوليو سنة ١٩٦٤ حتى تاريخ صدور هذا القانون • ويؤخذ من تلك النصوص أن من عين بالمكافأة الشاملة فى الحكومة والهيئات العامة فى تاريخ تعيين المدعى بقرار وزير الخزانة رقم ٥٤ لسنة ٦٥/٦٦ ومن قبل أن يدركه القانون رقم ٣ لسنة ١٩٧٠ وهو على مكافأته ، كان اما مستحقا الوضع على درجة بالميزانية أن كان من عامة العاملين ، واما باقيا على مكافأته أن كان من ذوى الخبرة الخاصة ، ومن تعين وضعه على درجة ، فان القانون هو الذى يحدد الدرجة التى يستحقها على الاسس المبينة بنصوص القانونين رقم ٣٥ لسنة ١٩٦٧ و ١٥ لسنة ١٩٦٩ المشار اليهما استثناء من أحكام

القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ . ولا تملك الادارة على هذا الوجه من تقدير تترخص به فى تحديد الدرجه المستحقة لمن يخرج من نطـاق المكافأة الشاملة لتسوى حالته على شىء من درجات الميزانية ولا يكون ما يجدى المدعى فيما استمسك به مما ورد فى أوراق انشاء وظيفـة الدرجة الاولى بميزانية الهيئة المدعى عليها من اشارة الى تخصيصها له ، مادامت الادارة لم تصدر فى تحديد هذه الدرجة للمدعى عن تطبيق شىء من تلك النصوص القانونيه بفرض تلك الدرجة له ، وقد اسفر تطبيق حكم القانون رقم ١٥ لسنة ١٩٦٩ على تسوية حالته عن وضعه على مادون تلك الدرجة الاولى . كما انه ليس فى انشاء هذه الدرجة بالميزانية وحده بغير نص على استحقاق المدعى لها ما يفيـد سـلطة الادارة المختصة بالتعيين فى تقرير مناسبة شغلها وفقا للاحكام العامة من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ التى تسرى يومئذ فى غير ما استثنته تلك النصوص المتعلقة بتسوية حالات المعينين بمكافآت شاملة . ويكون الحكم المطعون فيه قد خالف عن صحيح القانون اذ بنى حقا للمدعى فى الدرجة الثانية على مجرد انشاء تلك الدرجة الاولى بالميزانية مـن غير أن يجد الحكم نصا يفرض للمدعى أن تعينه الادارة فى هذه الدرجة، ويكون الحكم حقيقا بالالغاء .

(طعون أرقام ٥٧٨ ، ٥٩٠ ، ٦٩٥ لسنة ٣٠ق — جلسة ١٩٧٧/٥/٨)

تاسعا : اداة التعيين فى كل من وظائف الادارة العليا والوظائف الاخرى :

قاعـدة رقم (٣٨٥)

المبـدأ :

المادة ١٢ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ تقضى بأن يكون التعيين فى وظائف الادارة العليا بقرار من رئيس الجمهورية ويكون التعيين فى الوظائف الاخرى بقرار من السلطة المختصة — صدور قرار من رئيس الجمهورية بتعيين أحد العاملين فى غير وظائف الادارة العليا أو فى غير أدنى فئات التعيين يعتبر قرارا مشوبا بعيب عـدم الاختصـاص — تحصن القرار فى هذه الحالة بمضى ستين يوما عليـه دون سحب أو

الغاء ــ المادة ١٣ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ تقضى بأن يمنح العامل عند التعيين أول مربوط الفئة الوظيفية التى يعين عليها ــ صدور قرار تعيين شخص بمرتب يزيد عن أول مربوط الفئة الوظيفية ــ بطلان هذا القرار وعدم تحصنه ضد السحب أو الالغاء بمضى ستين يوما عليه .

ملخص الفتوى :

أن المادة « ١٤٣ » ، من الدستور الصادر فى ١١/٩/١٩٧١ تنص على أن : « يعين رئيس الجمهورية الموظفين المدنيين والعسكريين والممثلين السياسيين ويعزلهم على الوجه المبين فى القانون » وأن المادة « ١٢ » من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ تنص على أن « يكون التعيين فى وظائف الادارة العليا بقرار من رئيس الجمهورية ويكون التعيين فى الوظائف الاخرى بقرار من السلطة المختصة » وأن الجدول الملحق بهذا القانون حدد فئات تعلو كل منها الاخرى وأدخلها فى مستويات ثلاثة متتالية واستلزم لشغل فئة أعلى بقاء مدة معينة فى الفئة الأدنى.

ويبين مما تقدم أنه طبقا للدستور فان رئيس الجمهورية هو صاحب الحق الأصيل فى تعيين الموظفين فى حدود القانون ، وأن القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ ، جعل التعيين فى وظائف الإدارة العليا من اختصاص رئيس الجمهورية والتعيين فى الوظائف الأدنى بقرار من السلطة المختصة التى عرفتها المادة الثانية من مواد الاصدار بالوزير أو المحافظ أو رئيس الادارة بحسب الأحوال .

كما أن المستفاد من الجدول الملحق بهذا القانون أنه لا يجوز وضع العامل على فئة أعلى قبل انقضاء مدة بينية معينة على شغله للفئة الأدنى الأمر الذى يقتضى الا يتم التعيين الا فى أدنى الدرجات كأصل عام .

ولما كان قرار رئيس الجمهورية رقم ١٥٩ لسنة ١٩٧٥ تضمن تعيين العامل المذكور فى الفئة الثالثة من المستوى الأول فى غير وظائف الادارة العليا وفى غير أدنى فئات التعيين فانه يكون صدر مشوبا

بعيب عدم الاختصاص لكون التعيين قد تم باداة غير تلك التى حددها النص ويكون قد خالف القانون بتعيينه العامل فى فئة تعلو فئة بداية التعيين • الا أنه لما كان عيب عدم الاختصاص الذى شاب القرار اقتصر على مخالفة قواعد الاختصاص فى نطاق الوظيفة الادارية بممارسة سلطة أعلى لاختصاص سلطة أدنى ، فان هذا العيب ليس من الجسامة بحيث يصل الى حد اغتصاب السلطة الذى يؤدى الى انعدام القرار ، وانما عيب عدم اختصاص بسيط يتحصن القرار المشوب به بمضى ستين يوما على صدوره • كذلك فان المخالفة المتمثلة فى تعيين العامل فى غير أدنى درجات التعيين قد اسفرت على اسناد مركز قانونى للعاملين فان القرار الصادر بانشاء ذلك المركز يتحصن فى هذا الشق أيضا بمضى المدة القانونية •

واذا كان القرار محل البحث قد تحصن فى شقيه المتعلقين بالتعيين بغير الاداة التى حددها وفى غير أدنى الدرجات ، فانه لا يتحصن فيما تضمنه من تحديد مرتب للعامل يزيد على بداية ربط الفئة التى عين عليها ، ذلك أن المادة « ١٣ » من القانون رقم « ٥٨ » لسنة ١٩٧١ تقضى بان يمنح العامل عند التعيين أول مربوط الفئة الوظيفية التى يعين عليها ، فضلا عن أن الجدول الملحق بالقانون حدد بداية معينة لكل فئة لا تترخص جهة الادارة فى تجاوزها باعتبار أن العامل يستمد حقه فى الراتب من القانون مباشرة دون أن يلزم لنشوء هذا الحق صدور قرار ادارى ، وذلك أن القرار الصادر بالتعيين يقتصر على اسناد الوظيفة الى الموظف ، اما المرتب فلا يملك قرار التعيين أن يحدده وانما يرجع فى شأنه الى القانون ذاته ، وبالتالى فان القرارات التى تمس الراتب باعتباره حقا ذاتيا لا تتحصن بفوات الميعاد ويكون للادارة أن تصحح المخالفة التى تلحق بالراتب فى أى وقت • وعليه يقتصر حق العامل فى الحالة الماثلة على بداية ربط الفئة التى عين عليها وهو ما يقتضى تعديل مرتبه بمنحه أول مربوط تلك الفئة •

ولا يقدح فى ذلك أن المادة « ١٤ » من ذات القانون أجازت منح العامل مرتبا يزيد على بداية ربط الفئة المعين عليها ، اذا انها قصرت ذلك على الحالات التى تحددها اللائحة التنفيذية للقانون ،ومن

ثم فان أعمال هذا الحكم قد ظل معطلا غير قابل للتطبيق لعدم صدور تلك اللائحة .

واذا كانت المادة « ٢٦ » من قانون العاملين الجديد رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ قد أجازت لرئيس الجمهورية فى الحالات التى يقدرها أن يقرر الاحتفاظ لمن يعين بوظيفة أخرى بالأجر والبدلات التى كان يتقاضاها قبل تعيينه ولو تجاوز نهاية الأجر والبدلات المقررة للوظيفة الجديدة ، فان اعمال هذا الحكم مقصور على من كان يشغل وظيفة عامة سابقة . ولما كان العمل السابق للعامل المعروضة حالته قد قضى فى مؤسسة صحفية ، وكان القانون رقم ١٥١ لسنة ١٩٦٤ بشأن المؤسسات الصحفية لم يعتبرها مؤسسات عامة من كل الوجوه وانما حددت ذلك بأحوال مسئولية مديريها ومستخدميها المنصوص عليها فى قانون العقوبات ، وبما يتعلق بمزاولتها لأعمال التصدير والاستيراد، فان وظائفها لاتعد وظائف عامة ومن ثم لايفيد العامل المذكور من حكم تلك المادة . الا أنه يبقى للادارة أن تعمل فى شأنه قواعد حساب مدد الخدمة السابقة أن توافرت شروط تطبيقها .

لذلك انتهى رأى الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع الى أن تعيين العامل المذكور بغير الاداه التى حددها القانون وفى غير أدنى الدرجات هو أمر مخالف للقانون تحصن بمضى المدة القانونية اما من حيث المرتب فانه لا يستحق سوى بداية ربط الفئة التى عين عليها .

(ملف ٨٦/٤/٧١٤ — جلسة ١٩٧٦/١٢/٢٦ — انتهت الجمعية العمومية الى ذات المبدا بفتواها الصادرة بجلسة ١٩٧٦/٢/٤ رقم ١٥٩ بتاريخ ١٩٧٦/٣/١٤ ملف رقم ٨٦/٣/٣٥٢)

عاشرا : رئيس الجمهورية الذى عين الموظف فى احدى الوظائف يجب أن يحدد الدرجة المالية أو الفئة الوظيفية التى يعين عليها :

قاعـــدة رقم (٣٨٦)

المبـــدأ :

صدور قرار من رئيس الجمهورية بتعيين الموظف فى احدى الوظائف مع تحديد مرتب ثابت وتقرير بدل تمثيل لا يعنى تعيينه على احـــدى درجات القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بنظام العاملين المدنيين — وجوب الرجوع الى رئيس الجمهورية لاستصدار قرار منه بتحديد الـــدرجة المالية أو الفئة الوظيفية التى يعين عليها — صدور قرار مجلس ادارة الهيئة العامة بتحديد درجته يعتبر قرار غير مشروع لصدوره مـــن غير مختص — مناط نقل العامل الى الفئات الوظيفية للقانون المشـــار اليه هو أن يكون العامل شاغلا فى تاريخ العمل به احدى درجات القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ .

ملخص الفتوى :

أن قانون الهيئات العامة رقم ٦١ لسنة ١٩٦٣ ينص فى المـــادة ٦ منه على أن « يتولى ادارة الهيئة العامة مجلس ادارتها ، ويبين قرار رئيس الجمهورية الصادر بانشاء الهيئة تشكيل مجلس الادارةوطريقة اختيار أعضائه والأحكام الخاصة بمرتباتهم أو مكافآتهم » كمـــا تنص المادة (١)من القرار الجمهورى رقم ١٥٨١ لسنة ١٩٦٧ فى شأن اعادة تنظيم المؤسسات العلاجية على أن « تنشأ بالمحافظـــات التى يصـــدر بتحديدها قرار من رئيس الجمهورية هيئات عامة تسمى (مؤسسات عامة) تكون لها الشخصية الاعتبارية ويكون مركزها عاصمة المحافظة»، وتنص المادة ٥ من هذا القرار على أن « يشكل مجلس ادارة المؤسسة من : رئيس مجلس الادارة رئيسا ... ويصدر بتعيين رئيس مجلس ادارة المؤسسة ومديرها العام وتحديد مرتباتهما ورواتبهما الاضافية قرار من رئيس الجمهورية بناء على عرض من وزير الصحة .

ومن حيث أن القرار الجمهورى رقم ٢٠٠٧ لسنة ١٩٦٧ بتعيين الدكتور / ••• ••• رئيسا لمجلس ادارة المؤسسة العلاجية لمحافظة الاسكندرية بمرتب مقداره ١٥٠٠ جنيه وبدل تمثيل ٥٠٠ جنيه بعد التخفيض ، لم يتضمن تحديدا للدرجة المالية التى عين عليها سيادته ، ولم يثبت من الوقائع أن للوظيفة التى عين عليها درجة مالية محددة مرصودة من أجلها بميزانية المؤسسة ، فان مؤدى ذلك أن السيد رئيس الجمهورية انما عينه فى هذه الوظيفة بمرتب ثابت قدره ١٥٠٠ جنيه فى العام ولم يعينه على احدى درجات القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بنظام العاملين المدنيين .

ومن حيث أن المادة ١٦ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ تنص على أن « يكون التعيين فى الوظائف من الدرجة الاولى فما فوق بقرار من رئيس الجمهورية » كما تنص المادة ١٢ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ على أن « يكون التعيين فى وظائف الادارة العليا بقرار من رئيس الجمهورية » .

ومن حيث أن درجة وكيل وزارة تعلو فى مرتبتها الدرجة الاولى من درجات القانون رقم ٤٦ لسنه ١٩٦٤ ، كما انها تدخل ضمن وظائف الادارة العليا الواردة فى الجدول الملحق بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١، فمن ثم لا يسوغ قانونا أن يتم التعيين على هذه الدرجة طبقا للقانونين المشار اليهما — بغير صدور قرار من رئيس الجمهورية ، وعلى ذلك فان قرار مجلس ادارة المؤسسة العلاجية بالاسكندرية بتحديد درجة وكيل وزارة للسيد رئيس مجلس ادارة المؤسسة يعتبر فى حقيقته قرارا غير مشروع لصدوره من غير مختص ولا وجه للقول بأن نقل سيادته الى احدى الدرجات الملحقه بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ هو ما استوجب اصدار مثل هذا القرار ، اذ الواضح من نص المادة ٨٤ من هذا القانون ومن الجدول رقم (٢) الملحق به أن مناط النقل الى الفئات الوظيفية للقانون المشار اليه ، هو أن يكون العامل شاغلا — فى تاريخ العمل به — احدى درجات القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ ، وهو الأمر الذى لم يتحقق بالنسبة للسيد الدكتور •••••• لكونه معينا بمرتب ثابت محدد له طبقا لقرار رئيس الجمهورية رقم ٢٠٠٧ لسنة

١٩٦٧ ومن ثم فما كان يجوز نقله الى احدى فئات القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ وانما يتعين ابقائه فى وظيفته الحالية الى أن يصدر قرار من رئيس الجمهورية بتعيينه على احدى الفئات الوظيفية للقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ المشار اليه •

من أجل ذلك انتهى رأى الجمعية العمومية الى أن القرار الصادر من مجلس ادارة المؤسسة العلاجية بالاسكندرية بتحديد درجة وكيل وزارة للسيد ••• ••• رئيس مجلس ادارة المؤسسة ، هو قرار غير مشروع لصدوره من غير مختص ، ويقتضى الأمر الرجوع الى السيد رئيس الجمهورية لاستصدار قرار منه بتحديد الدرجة المالية أو الفئة الوظيفية التى يعين عليها السيد المذكور وذلك طبقا للسلطة المخولة لرئيس الجمهورية بموجب القانون رقم ٦١ سنة ١٩٦٣ والقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ •

(ملف ٣٩٣/٣/٨٦ — جلسة ١٩٧٣/٣/٧)

حادى عشر : تحديد القانون لميعاد يجرى فيه التعيين يعتبر ميعادا تنظيما لايضار الموظف بعدم تعيينه الا بعد فواته •

قاعدة رقم (٣٨٧)

المبدأ :

القانون رقم ٩٤ لسنة ١٩٦٤ بتبعية المؤسسة الصحية العمالية ومستشفياتها ووحدة الاسعاف العلاجية وفروعها للهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية — نصه فى المادة الرابعة على أن يصدر وزير العمل خلال ستة أشهر قرارا بتعيين العاملين بالمؤسسة والمنشآت التابعة لها على الدرجات التى تنشأ لهم بميزانية الهيئة — مفاد ذلك وجوب أن يكون الشخص عاملا بالمؤسسة الصحية العمالية أو احدى المنشآت التابعة لها تربطه بها علاقة عمل حتى يعين فى الهيئة •

ملخص الفتوى :

أن المادة الأولى من قرار رئيس الجمهورية العـربية المتحـدة بالقانون رقم ٩٤ لسنة ١٩٦٤ بشأن تبعية المؤسسة الصحية العماليـه ومستشفياتها ووحدة الاسعاف العلاجية وفروعها وعياداتها الخارجية وصيدلياتها للهيئة العـامة للتأمينـات الاجتماعيـة تنص على « تتبع المؤسسة الصحية العمالية ومستشفياتها ووحدة الاسعاف العلاجيـه وفروعها وعياداتها الخارجية وصيدلياتها بكافة مشتملاتها للهيئة العامه للتأمينات الاجتماعية وتخصص جميعها لتحقيق أغراض الهيئة المنصوص عليهـا فى قانون التأمينات الاجتماعية ... » كمـا تنص المادة الرابعة من هذا القانون على أنه « استثناء من أحكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ المشار اليه يصدر وزير العمل خلال ستة أشهر من تاريخ العمل بهذا القانون قرارا بتعيين العاملين بالمؤسسة والمنشآت التابعـة لها المشار اليها فى المادة الاولى على الدرجات التى تنشأ لهم فى ميزانية الهيئة ويحتفظ لمن كان يتقاضى مرتبا يجاوز نهاية مربوط الدرجة التى يوضع فيها بمرتبه على أن تستهلك هذه الزيادة من عـلاوة التـرقية والعلاوة الدورية التى تستحق له كما يحتفظ لمن يتقاضى بدلات أو علاوات خاصة بما يتقاضاه منها وذلك كله بصفة شخصية .

وتتم تسوية مدد العمل السابقة للعاملين المشار اليهم فى الفقرة السابقة طبقا لأحكام القرار الجمهورى رقم ١٥٩ لسنة ١٩٥٨ على أن تجرى التسوية على أساس افتراض ترقية كل خمس سنوات .

ويجوز بقرار من رئيس الجمهورية بناء على اقتراح وزير العمـل نقل بعض هؤلاء العاملين بدرجاتهم ومرتباتهم الى وظائف أخرى فى المؤسسات أو الهيئات العامة التى يحددها هذا القرار » .

ومفاد هذا النص أنه يلزم أن يكون الشخص عاملا بالمؤسسـه الصحية العمالية أو باحدى المنشآت التابعة لها أى تربطه بها عـلاقة عمل وذلك حتى يعين فى الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية .

(فتوى ٤٦٥ فى ١٥/٥/١٩٦٦)

قاعــدة رقم (٣٨٨)

المبـــدأ :

القانون رقم ٩٤ لسنة ١٩٦٤ بتبعية المؤسسة الصحية العمــالية ومستشفياتها ووحدة الاسعاف العــلاجية وفــروعها للهيئــة العامة للتأمينات الاجتماعية ـــ نصه فى المادة الرابعة على أن يصدر وزيــر العمل خلال ستة أشهر قــرارا بتعيين العاملين بالمــؤسسة والمنشآت التابعة لها على الدرجات التى تنشأ لهم بميزانية الهيئة ـــ مؤداه أن تعيين المذكورين أمر وجوبى على الادارة ـــ فوات الميعاد المذكور دون اجراء التعيين لا يجوز أن يضار منه هؤلاء العاملون ـــ وجوب اجــراء التعيين رغم فوات الميعاد ـــ أساس ذلك أن هذا الميعاد تنظيمى ٠

ملخص الفتوى :

أن تعيين العاملين بالمؤسسة الصحية العمالية والمنشآت التابعة لها فى الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية طبقا للمادة ٤ من القانون رقم ٩٤ لسنة ١٩٦٤ هو أمر وجوبى على جهة الادارة يتعين عليها اتخــاذه فى خلال ستة أشهر من تاريخ العمل بهــذا القانون ـــ وأن الميعــاد المذكور هو ميعاد تنظيمى قصد به المشرع سرعة تصفية الوضع المترتب على تبعية المؤسسة الصحية العمالية بوحداتها وفروعهــا وامــوالها والعاملين بها للهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية ـــ ومن ثم فان تراخ جهة الادارة فى اصدار قرارات تعيين الاطباءالمشاراليهم فىالهيئةلايجوز أن يضار به هؤلاء الاطباء اذ لا يسوغ أهدار المراكز القانونيــة التى رتبها لهم القانون والتى استمدوا منه مباشرة حقهم فيها لمجــرد أن جهة الادارة لم تصدر قرارات تعيينهم فى خلال الميعاد الذى حــدده لذلك والقول بخلاف هذا معناه تعطيل أعمال حكم القانون بفعل الادارة نتيجة لتراخيها فى اتخاذ ما اوجبه عليها الشارع فى الميعادالذىقرره ، ثم تذرعها بعد ذلك بفوات هذا الميعاد ، وهو ما لايجوز ٠

والبادى من الأوراق أن وزارة الصحة قد أخذت بهذا الفهــم

الصحيح لحكم القانون اذ اصدر السيد وزير الصحة — تنفيذا لفتوى صادرة من اللجنة الأولى — قرارا بتعيين جميع العاملين بالمؤسسة الصحية العمالية والمنشآت التابعة لها — فيما عدا الأطباء آنفى الذكر — على درجات بميزانية الهيئة العامة للتأمين الصحى وذلك فى شهر مايو سنة ١٩٦٥ — أى بعد فوات الميعاد المنصوص عليه فى المادة الرابعة المشار اليها — وعلى هذا فانه يتعين اصدار قرار جديد بتعيين من لم يشملهم القرار الأول •

(فتوى ٤٦٥ فى ١٩٦٦/٥/١٥)

ثانى عشر : منح موظف بالكادر المتوسط لقب وظيفة بالكادر الادارى :

قاعدة رقم (٣٨٩)

المبدأ :

منح أحد موظفى الكادر المتوسط لقب احدى الوظائف المدرجة ضمن وظائف الكادر الادارى — اعتبار هذا الموظف من موظفى الكادر الادارى ما دام أن منحه اللقب كان قبل نفاذ القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ وبالتالى كان يجوز التعيين فى الوظائف الادارية بغير اشتراط المؤهل العالى — مثال بالنسبة لوظيفة رئيس قلم المدرجة ضمن وظائف الكادر الادارى بميزانية جامعة القاهرة •

ملخص الحكم :

أن قرار مدير جامعة القاهرة الصادر فى ٣ من فبراير سنة ١٩٥٣ بمنح المدعى لقب رئيس قلم — وكان يقوم فعلا برئاسة قلم الصرف منذ سنة ١٩٤٧ — صدر قبل نفاذ قانون نظام موظفى الدولة رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ وهى وظيفة ادارية فى الكادر الادارى العالى ، وكان يجوز التعيين فيها بغير اشتراط المؤهل العالى ، ومن ثم يكون مفهوم القرار المشار اليه اعتبار المدعى فى هذا الكادر ، يؤيد ذلك انه بالرجوع الى ميزانية ١٩٥٢/٥١ التى صدر القرار فى ظلها كانت وظيفة رئيس قلم من ضمن وظائف الدرجة السادسة بهذا الكادر ، ولم تكن

بالكادر الكتابى مثل هذه الوظيفة بالدرجة المذكورة ، مما يقطع بأن المقصود من ذلك القرار هو تعيين المدعى فى تلك الوظيفة بالكادر الادارى ، ولم يكن وقتئذ ثمت مانع من هذا التعيين ، ويؤكد ذلك أن ميزانية جامعة القاهرة (الادارة العامة) لعام ١٩٥٣/٥٢ التى صدرت فى ظل قانون نظام موظفى الدولة ونسقت على مقتضى التقسيم الوارد فى المادة ٢ منه ، كانت وظائف الدرجة السادسة فيها ١٦ وظيفة تضاف اليها وظيفتان فى الكادر الفنى العالى — كما سلف ايضاحه — فتكون جملتها ١٨ وظيفة ، وهو العدد المطابق لوظائف الدرجة السادسة الادارية والفنية العالية فى الميزانية السابقة ، كما يتأكد ذلك أيضا بالرجوع الى عدد وظائف الدرجة السادسة الكتابية فى الميزانيتين ، اذ لم يتغير عددها ، وكان عشرين فى كل منهما .

ولما تقدم يكون المدعى مستحقا لاعتباره فى الدرجة السادسة فى الكادر الادارى منذ ٣ من فبراير سنة ١٩٥٢ ، تاريخ اعتماد مدير جامعة القاهرة لقرار لجنة شئون الموظفين بمنحه لقب رئيس قلم ، وما يترتب على ذلك من آثار .

(طعن رقم ٩٢٦ لسنة ٤ ق جلسة ١٩٦٠/٥/٢١)

ثالث عشر : اسقاط عقود العمل السابقة واحلال قرار التعيين كأداة جديدة بين العاملين والجهة التى كانوا يعملون بها :

قاعدة رقم (٣٩٠)

المبدأ :

قرار وزير الصحة رقم ١٥٠ لسنة ٦٦ نصه على تعيين بعض من لم يسبق تعيينهم من العاملين بالمنشآت الصحية ومنها وحدة الاسعاف العلاجية وفروعها وعياداتها — مقتضى ذلك أن المشرع أسقط من مجال التطبيق الأدوات القانونية التى كانت تقوم عليها روابط العمل بين العاملين بالمنشآت التى تبعت للهيئة العامة للتأمين الصحى وبين تلك المنشآت ومنها عقود العمل وأحل محلها أداة جديدة هى قرار التعيين

الذى ترتب عليه قيام علاقة عمل جديدة تخضع للوائح التنظيمية للهيئة .

ملخص الحكم :

انه يبين من الاطلاع على ملف خدمة المدعى أنه يونانى الجنسية وأنه تعاقد مع وحدة الأسعاف العلاجية فى سنة ١٩٥٦ على العمل بها فى وظيفة طبيب أسنان نصف الوقت ، وقد ظل فى عمله الى أن صدر القانون رقم ٩٤ لسنة ١٩٦٤ الذى قضى بأن تتبع بعض المنشآت الصحية ومنها وحدة الاسعاف العلاجية وفروعها وعياداتها الى الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية ، كما قضى بتكليف العاملين بهذه المنشآت بالاستمرار فى مباشرة أعمالهم ، ونصت المادة الرابعة منه على أنه استثناء من احكام قانون نظام موظفى الدولة ، يصدر وزير العمل خلال ستة أشهرقرارا بتعيين العاملين بالمنشآت المشار اليها على الدرجات التى تنشأ لهم فى ميزانية الهيئة المذكورة ، الا أن صدور قرار تعيين المدعى تراخى الى ما بعد نقل المنشآت سالفة الذكر من هيئة التأمينات الاجتماعية الى الهيئه العامة للتأمين الصحى وذلك بموجب قرار رئيس الجمهورية رقم ٣٢٩٨ لسنة ١٩٦٤ ، ولما كانت هذه الهيئة تتبع وزير الصحة طبقا لقرار رئيس الجمهورية رقم ١٢٠٩ لسنة ١٩١٤ الصادر بانشائها ، فقد حل وزير الصحة محل وزير العمل فى الاختصاص المخول له فى المادة الرابعة من القانون رقم ٩٤ لسنة ١٩٦٤ المشار اليه ، ومن ثم اصدر وزير الصحة القرار رقم ١٥٠ فى ١٩ من أبريل سنة ١٩٦٦ بتعيين بعض من لم يسبق تعيينهم من العاملين بالمنشآت المنصوص عليها فى القانون المذكور ، وقد نصت المادة الثانية (ب) من هذا القرار على تعيين المدعى بمكافأة شهرية شاملة قدرها ٣٧٫٥٠٠ جنيها التى كان يتقاضاها فى ٢٤ من مارس سنة ١٩٦٤ (تاريخ العمل بالقانون رقم ٩٤ لسنة ١٩٦٤) وعلى أن يعتبر منقولا الى الهيئة العامة للتأمين الصحى منذ ٣١ من أكتوبر سنة ١٩٦٤ .

ومن حيث أن مقتضى التشريعات السابق ذكرها — وعلى وجه

الخصوص ـ حكم المادة الرابعة من القانون رقم ٩٤ لسنة ١٩٦٤ أن المشرع قد أسقط من مجال التطبيق الأدوات القانونية التى كانت تقوم عليها روابط العمل بين العاملين بالمنشآت التى تتبع للهيئة العامة للتأمين الصحى ـ ومنها وحدة الاسعاف العلاجية ـ وبين تلك المنشآت وأحل محلها اداة جديدة هى قرار التعيين الذى يصدره الوزير المختص ، وعلى ذلك فقد أصبح عقد عمل المدعى مع وحدة الاسعاف العلاجية فى سنة ١٩٥٦ غير قائم بصدور قرار تعيينه رقم ١٥٠ لسنة ١٩٦٦ سالف الذكر ، ولم يعد له بعد صدوره أن يتمسك بما كان يتضمنه ذلك العقد من شروط .

(طعن رقم ٢٨٨ لسنة ١٧ ق ـ جلسة ١٩٧٣/٦/١٦)

رابع عشر : تعيين من نوع خاص :

قاعدة رقم (٣٩١)

المبدأ :

العاملون بالمؤسسة المصرية العامة لاستغلال وتنمية الاراضى المستصلحة ـ تسوية حالاتهم طبقا لاحكام القانون رقم ٥٦ لسنة ١٩٦٣ الاجراء الذى يتعين اتخاذه بالتطبيق لاحكام هذا القانون ولئن كان قد وصفه الشارع بانه تسوية الا انه لا يعدو ان يكون فى حقيقة الأمر تعيينا من نوع خاص لهؤلاء العاملين فى الدرجات التى حددها القانون لهم . قرارات تعيين هؤلاء العاملين تعتبر قرارات ادارية يتعين مخاصمتها فى المواعيد المحددة للالغاء والا اصبحت حصينة من السحب أو الالغاء ولو كانت مخالفة للقانون .

ملخص الفتوى :

ان المادة (١) من القانون رقم ٥٦ لسنة ١٩٦٣ المشار اليه تنص على أن : « تسوى حالات موظفى وعمال كل من المؤسسة المصرية العامة لتعمير الأراضى وهيئة مديرية التحرير الموجودين فى الخدمة فى أول يوليو

سنة ١٩٦٢ على الدرجات والاعتمادات الموزعة وفقا للجدولين رقمى (١) و ٣ المرافقين لهذا القانون وطبقا للأحكام الواردة فيهما » •

ومن حيث انه يبين من هذا النص انه ولئن كان المشرع قد وصف الاجراء الذى يتعين اتخاذه بالتطبيق لأحكام القانون رقم ٥٦ لسنة ١٩٦٣ المشار اليه بأنه تسوية لحالات العاملين المخاطبين بأحكامه ، الا أن هذا الاجراء لا يعدو أن يكون فى حقيقة الأمر تعيينا لهؤلاء العاملين فى الدرجات التى حددها القانون لهم ، فهذا القانون لم يستهدف سوى تعيين هؤلاء العاملين فى الدرجات العمالية المقررة لحرفهم دون اتباع الاجراءات اللازمة للتعيين فى تلك الدرجات ، ولعله وصف هذا التعيين بأنه تسوية ليكشف عن اتجاهه الى اعتباره تعيينا من نوع خاص لا يلزم فيه اتباع الاجراءات الخاصة بالتعيين ، الا أن هذا الوصف ليس من شأنه أن يغير من التكييف القانونى لهذا الاجراء باعتباره تعيينا لا تسوية ، ويترتب على ذلك أن القرارات بتعيين هؤلاء العاملين بالتطبيق لأحكام القانون المشار اليه تعتبر قرارات ادارية بالتعيين يتعين مخاصمتها فى المواعيد المحددة للالغاء ، والا أصبحت حصينة من السحب والالغاء ولو كانت مخالفة للقانون •

ومن حيث أنه متى كان ذلك ، ولما كان الثابت أن العاملين فى الحالة المعروضة ينعون على قرارات تعيينهم انها صدرت بالمخالفة لأحكام القانون اذ تضمنت تعيينهم فى الدرجة العمالية (١٠٠/٣٠٠ مليما) أو الدرجة العمالية (١٤٠/٣٠٠ مليما) فى حين انهم كانوا يستحقون التعيين فى الدرجة (٢٠٠/٣٢٠ مليما) ، واذ لم يثبت من الوقائع أنهم اختصموا هذه القرارات فى المواعيد المقررة ، فانها تكون قد أصبحت حصينة من السحب أو الالغاء ، فلا يجوز النظر فى مدى مطابقتها لأحكام القانون •

من أجل ذلك انتهى رأى الجمعية العمومية الى عدم أحقية العمال المذكورين فى الطعن على القرارات الصادرة بتعيينهم فى الدرجات العمالية بالتطبيق لأحكام القانون رقم ٥٦ لسنة ١٩٦٣ المشار اليه بعد فوات المواعيد المقررة للطعن فيها بالالغاء •

(ملف ٢٤٤/١/٨٧ — جلسة ١٩٧٣/٢/٢١)

خامس عشر : تعيين بحكم القانون :

قاعـدة رقم (٣٩٢)

المبـــدأ :

المادة العاشرة من القانون رقم ١٣٥ لسنة ١٩٦٤ بتنظيم المؤسسات العلاجية ــ تفرقتها بالنسبة للعاملين فى المستشفيات المستولى عليها بين العمال والمـوظفين ــ ايجابها ابقاء العمال مع نقلهم الى المؤسســات العلاجية فى حين علقت حق الموظفين فى التعيين بهذه المؤسســات على صدور قرار باختيارهم من لجنة نص عليها القانون ــ صدور قــرار الاختيار يجعل التعيين واقعا بحكم القانون دون استلزام صدور أداة التعيين أو الشروط الواردة فى القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ ــ وجوب التزام حكم القانون رقم ١٥٣ لسنة ١٩٦١ رغم ذلك فيما قرره من عدم جواز التعيين فى الهيئات العامة بمكافأة أو مرتب سنوى مقداره ١٥٠٠ جنيه فاكثر الا بقرار جمهورى .

ملخص الفتوى :

يبدو من مطالعة المادة العاشرة من القانون رقم ١٣٥ لسنة ١٩٦٤ الآنف ذكرها أن المشرع فرق بالنسبة الى العاملين فى المســتشفيات المستولى عليها بين العمال والموظفين فأوجب ابقاء العمال فى العمل مع نقلهم الى المؤسسات العلاجية ، أما الموظفون فقد علق حقهم فى التعيين بالمؤسسات العلاجية على صدور قرار باختيارهم من لجنة نص عليها القانون ، فاذا صدر قرار الاختيار وقع تعيين الموظف بحكم القانون . واذ يتم التعيين عندئذ بقوة القانون فانه لا وجه لبحث هذا التعيين فى ضوء القواعد والشروط الواردة بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بما فيها من تحديد لأداة التعيين . على أن ذلك لا يحول دون وجوب مراعاة حكم القانون رقم ١٥٣ لسنة ١٩٦١ فيما أوجبه من عدم جــواز التعيين فى الهيئات العامة بمكافأة أو بمرتب سنوى مقداره ١٥٠٠ جنيه فأكثــر الا بقرار من رئيس الجمهورية.

لذلك انتهى رأى الجمعية العمومية الى أنه :

أولا : يعتبر الموظفون الذين كانوا يعملون فى المستشفيات المستولى عليها بمقتضى القانون رقم ١٣٥ لسنة ١٩٦٤ ، قبل صدور قرار فى شأنهم من اللجنة المنصوص عليها فى المادة العاشرة من هذا القانون ، شاغلين لوظائف عامة فى المؤسسات العلاجية على سبيل التكليف • وتسرى فى شأنهم أحكام القانون رقم ٢٥ لسنة ١٩٥٧ •

ثانيا : للمؤسسات العلاجية — باعتبارها هيئات عامة — وضع لوائح خاصة تنظم شئون العاملين فيها دون تقيد بأحكام القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ ، مع مراعاة ما نص عليه فى قرار انشاء هذه المؤسسات وما تتضمنه القواعد القانونية الأعلى التى تنتظم — بصفة مجردة وعامة — أوضاع خدمة الدولة كالقانون رقم ١٥٣ لسنة ١٩٦١ •

ثالثا : يتم تعيين من تختارهم اللجنة المشار اليها من موظفى المستشفيات المستولى عليها ، فى المؤسسات العلاجية بقوة القانون ، ومن ثم لا يستلزم هذا التعيين استبقاء الأداة المنصوص عليها فى القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ ، وانما تجب مراعاة أحكام القانون رقم ١٥٣ لسنة ١٩٦١ فى ذلك التعيين •

(ملف ١٠٥/٦/٨٦ — جلسة ١٩٦٥/٣/١٠)

سادس عشر : تخلف الدرجة المالية الشاغرة يفقد قرار التعيين ركن المحل :

قاعدة رقم (٣٩٣)

المبـــدأ

التعيين فى الوظيفة يقتضى التلازم بين الوظيفة والدرجة المالية المخصصة لها — استنفاد الادارة سلطتها بمجرد صدور قرار التعيين — ترتب المركز القانونى للموظف بمجرد صدور القرار — لا تملك الادارة المساس بهذا المركز أو الحد من آثاره القانونية •

ملخص الفتوى :

ان المرسوم الصادر فى ٣ من أبريل سنة ١٩٥٤ قد قضى بتعيين مدير عام لمصلحة الجمارك عن طريق الترقية اليها من درجة مدير عام ، وتقضى المادة ٢٣ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة بأنه « مع مراعاة ما جاء بالمادة ٤١ لا تجوز ترقية موظف الا الى درجة خالية من نوع الوظيفة التى يشغلها فنية أو ادارية أو كتابيــة ، وتكون الترقية الى الدرجة التالية لدرجته مباشرة فيما عدا الترقيــة للوظائف العليا فوق الدرجة الأولى فانه يجوز الترقية من هذه الدرجة الى أى من الدرجات العليا أو من احدى هذه الدرجات الى أى درجة أعلى منها » • ومن ثم فان تعيين السيد المذكور فى وظيفة مدير عام مصلحة الجمارك يكون قد صدر صحيحا ومتفقا مع حكم القانون مهما بلغت الدرجة المالية المخصصة لها •

وبما أن المرسوم الصادر بالتعيين فى وظيفة مدير عام مصــلحة الجمارك ، قد تضمن أيضا النص على أن يكون التعيين فى درجة وكيل وزارة مساعد ، فى حين أن المادة ٢١ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ نصت على أن « يمنح الموظف عند التعيين أول مربوط الدرجة المقــررة للوظيفة أو المربوط الثابت على الوجه الوارد بجدول الدرجات والمرتبات الملحق بهذا القانون » ، كما نصت المادة ٣٧ منه على أن « كل ترقيــة تعطى الحق فى علاوة من علاوات الدرجة المرقى اليها الموظف أو بدايتها أو مربوطها الثابت أيهما أكبر » ، ومفاد هذه النصوص أن التعيين فى الوظيفة أو الترقية اليها يقتضى التلازم بين الوظيفة والدرجــة المالية المخصصة لها ، اذ الدرجة هى المصرف المالى الذى يدفع منه أجر العمل الذى يسند الى الموظف تبعا للوظيفة التى يشغلها • واذا كان القانون قد ناط التعيين فى الوظائف أو الترقية اليها بالجهات الادارية تجريــه بمقتضى سلطتها التقديرية فى حدود القانون ، فانه قد تكفــل كذلك بترتيب الآثار المالية المترتبة على صدور القرار الادارى بالتعيين أو الترقية على النحو المنصوص عليه فى المادتين ٢١ و ٣٧ من القانــون ، ومؤدى ذلك أن الجهات الادارية تستنفد سلطتها بمجرد صدور قرارها بالتعيين فى الوظيفة ، ويكفى صدور مثل هذا القــرار لانشــاء المركز

القانونى الذى يرتبه القانـــون على مثل هذا التعيين ، بحيث لا تملك الادارة بعد ذلك المساس بهذا المركز أو الحد من آثاره القانونية .

وينبنى على ذلك أن المرسوم الصادر بالتعيين فى وظيفة مـــدير عام مصلحة الجمارك يعطى المعين كأثر لازم الحق فى الدرجة الماليـــة المخصصة لتلك الوظيفة بالميزانية ، وهى درجة وكيل وزارة ، ويكون النص فى المرسوم على أن تعيينه فى درجة وكيل وزارة مســـاعد ، قد انتقص من حقه الذى رتبه له القانون فيتعين عدم الاعتداد به فى هذا الخصوص .

(فتوى ٥٩ فى اغسطس سنة ١٩٥٥)

قاعـــدة رقم (٣٩٤)

المبـــــدأ :

مجرد استيفاء الشروط وقيام أسباب الصلاحية للوظيفة العامـــة لا يكفى بمفرده لاعتبار المرشح معينا فى الوظيفة ـــ ضرورة صدور أمر ادارى فردى بالتعيين ـــ خضوع التعيين لقيود اخصها وجود الـــدرجة الخالية بالميزانية .

ملخص الحكم :

ان مجرد استيفاء الشروط المقررة وقيام أسباب الصلاحية للتعيين فى الوظيفة العامة لا يكفى بمفرده لاعتبار المرشح معينا فى الوظيفـــة المذكورة من تلقاء ذاته مادام هذا الحق لا ينشأ الا من القرار الادارى الفردى الذى يصدر بتعيينه فيها ، ومادام هذا التعيين يخضـــع من ناحية الادارة لقيود لابد من مراعاتها ، أخصها ضرورة وجود درجات خالية فى الميزانية تسمح بهذا التعيين .

(طعن رقم ٧٤٣ لسنة ٢ ق ـــ جلسة ١٩٥٧/١/١٢)

قاعـــدة رقم (٣٩٥)

المبــــدأ :

الترقية الافتراضية المنصوص عليها فى المادة الرابعة من القرار الجمهورى رقم ١٥٩ لسنة ١٩٥٨ ــ صدور هذا القرار تطبيقا للمادتين ٢٣ و ٢٤ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ يوجب التقيد بأحكامها ــ حظر المادة ٢٣ أن يتم التعيين فى غير أدنى الدرجات الا فى حدود ١٠٪ من الوظائف الخالية ــ مؤداة وجوب توافر درجة مالية شــاغرة فى حدود هذه النسبة عند التعيين فى غير أدنى الدرجات نتيجة أعمــال الترقية الافتراضية المشارة اليها ــ تخلف الدرجة المالية الشاغرة يفقد قرار التعيين ركن المحل .

ملخص الفتوى :

كانت المادة ٢٣ من من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ تنص على أنه : « فيما عدا الوظائف التى يكون التعيين فيها بمرسوم ... لا يجوز أعادة تعيين موظف سابق فى درجة أعلى من الدرجة التى كان يشغلها عند تركه خدمة الحكومة .

فاذا كان قد أمضى الفترة التى قضاها خارج الحكومة مشــتغلا باحدى الهيئات أو المؤسسات أو الأعمال الحرة التى يفيد منها خبرة ، وذلك طبقا للقواعد التى يصدر بها قرار من مجلس الوزراء ... فتجوز أعادته ... بمرتب أعلى ... أو فى درجة أعلى ... على أنه لا يجوز أطلاقا تعيين موظفين فى غير أدنى درجات الكادر بأقسامه المختلفة فى أية وزارة أو مصلحة الا فى حدود ١٠٪ من الوظائف الخالية » .

وكانت المادة ٢٤ من القانون المذكــور تنص على أنه « اذا كان للمعينين فى الخدمة مدد عمل فى الحكومة أو الهيئات أو المؤسســات أو الاعمال الحرة المشار اليها فى المادة السابقة حسبت لهم هذه المــدة كلها أو بعضها فى تقدير الدرجة والمرتب واقدمية الدرجة وفقا للشروط

والاوضاع التى يصدر بها قرار من رئيس الجمهورية ... وذلك بمراعاة حكم الفقرة الاخيرة من المادة السابقة » .

وتنفيذا لهاتين المادتين صدر قرار رئيس الجمهورية العربية رقم ١٥٩ لسنة ١٩٥٨ فى شأن حساب مدد الخدمة السابقة فى تقدير الدرجة والمرتب وأقدمية الدرجة ، ونص فى مادته الرابعة على أن : « يراعى فى تقدير الدرجة والمرتب عند حساب مدد العمل السابقة المؤهل العلمى للموظف وطبيعة الوظيفة ، ويجوز عند التعيين افتراض ترقيته كل خمس سنوات على الأقل من المدة المحسوبة اعتبارا من التاريخ الفرضى التعيين ويدرج مرتبه بالعلاوات على هذا الاساس مع عدم صرف فروق عن الماضى » .

ومن حيث ان قرار رئيس الجمهورية رقم ١٥٩ لسنة ١٩٥٨ قد صدر تطبيقا للمادتين ٢٣ ، ٢٤ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ، ومن ثم فان جميع أحكام هذا القرار تتقيد بالحكم الوارد فى عجز هاتين المادتين ومقتضاه أنه لا يجوز تعيين موظفين فى غير أدنى الدرجات الا فى حدود ١٠٪ من الوظائف الخالية .

ولما كان افتراض ترقية الموظف على مقتضى الحكم الوارد فى المادة الرابعة المذكورة ، يعنى ان التعيين يتم فى غير ادنى الدرجات ، ومن ثم فان هذا التعيين يجب أن يكون فى حدود ١٠٪ من الوظائف الخالية ، أى ان التعيين فى غير أدنى الدرجات نتيجة لافتراض الترقية يلزم ان يكون فى درجة مالية خالية وفى حدود النسبة المشار اليها — والقول بجواز هذا التعيين على درجة شخصية ، يعنى عدم وجود درجة خالية ، وهو وضع لا يجوز معه التعيين فى ادنى الدرجات طبقا للحكم الوارد فى عجزى المادتين ٢٣ ، ٢٤ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ .

ومن حيث أنه مما يؤكد هذا النظر ، مايلى :

١ — ان التعيين فى غير أدنى الدرجات ، بافتراض الترقية ، يتم بقرار ادارى يجب أن يكون — كسائر القرارات الادارية — جائزا ممكنا

قانونا أى يكون له محل صحيح • ومحل قرار التعيين ، أى أثره الحال والمباشر ، هو اسناد الوظيفة للشخص المعين ، وليتأتى جواز ذلك وأمكانه قانونا يتعين ان يكون ثمت وظيفة بمصرفها المالى (الدرجة) شاغرة ، حتى يجد قرار التعيين له محلا ينتج أثره فيه ، فاذا لم تكن هناك وظيفة خالية فان قرار التعيين يكون بغير محل مما يعدمه • ومعنى ذلك أنه لا يجوز اجراء هذا التعيين على درجة شخصية ، وانما يلزم أن يكون على درجة خالية •

٢ — ان تعبير « الدرجة الشخصية » هو اصطلاح لا يستعمله الا المشرع ، ولا يجوز للجهة الادارية استعماله بغير سند من تشريع قائم ، لأنه فضلا عن خروجه على القواعد التى تحكم سلامة القرارات الادارية من حيث محلها كما سبق ، فانه يخالف أوضاع الميزانية ضرورة أنه يتضمن تعديلا عليها واضافة لها بانشاء مصرف مالى لم يرد بها ، وهو أمر يخالف القانون على نحو واضح •

٣ — ان القانون رقم ٢٦ لسنة ١٩٤٩ بشأن ضبط الرقابة على تنفيذ الميزانية يحظر على مديرى المستخدمين ومن اليهم التأشير على تعيين أو ترقية موظف بصفة شخصية والا وقعوا تحت طائلة العقاب • وفى ذلك ما يؤكد أن التعيين أو الترقية على درجة شخصية ، هو اجــراء يخالف القانون أصلا •

ومن حيث أنه يخلص من جميع ما تقدم أنه لا يجوز تعيين موظف فى غير ادنى الدرجات بافتراض ترقيته طبقا للمادة الرابعــة من قرار رئيس الجمهورية رقم ١٥٩ لسنة ١٩٥٨ على درجة شخصية ، وانمــا يجب أن يكون هذا التعيين على درجة شاغرة فى حدود ١٠٪ من مجموع الدرجات الخالية •

لذلك انتهى الرأى الى أنه يتعين وجود درجة مالية شاغرة يوضع عليها الموظف الذى تفترض ترقيته عند حساب مدة خدمته السابقة طبقا للمادة الرابعة من قرار رئيس الجمهورية رقم ١٥٩ لسنة ١٩٥٨ •

(ملف ٨٦/١/٢٥٦ — جلسة ١٩٦٥/٢/٢٤)

سابع عشر : قرار التعيين الباطل :

قاعـــدة رقم (٣٩٦)

المبــــدأ :

تعيين أحد الموظفين بوظيفة دائمة مخصصة لمهندس حالة كونه غير مهندس ــ اعتبار قرار التعيين فى هذه الحالة باطلا لا منعدما فيتحصن بمضى المواعيد القانونية دون سحبه ٠

ملخص الفتوى :

لا يسوغ الاحتجاج بأن وظيفة رئيس أقسام وظيفة مخصصـــة لمهندس والسيد / ٠٠٠٠ ٠٠٠٠ ليس مهندسا ولذلك فلا يجوز تعيينه فيها ، ذلك أنه كان يتعين على الهيئة مراعاة ذلك وعدم وضعه على درجة مخصصة لمهندس وهو غير مهندس ، ولئن كان القرار رقم ٣٦ لســـنة ١٩٥٦ الصادر بتعيينه فى تلك الوظيفة قد وقع من ثم مخالفا للقانـــون اذ أن الدرجات التى تخصص فى الميزانية لا يجوز شغلها الا بأشخاص تتوافر فيهم شروط هذا التخصص الا أن هذه المخالفة لا تصل الى حد أعدام هذا القرار وانما تجعله باطلا فحسب ، ومن ثم فانه يكون قـــد تحصن وأصبح بمثابة القرار السليم ، لعدم سحبه أو الطعن فيه بالالغاء خلال المواعيد المقررة لذلك قانونا ٠

(فتوى ٦٩١ فى ١٩٦٢/١٠/٢٣)

قاعـــدة رقم (٣٩٧)

المبــــدأ :

قيام بعض العاملين الذين تم تعيينهم وفقا لأحكام القانون رقم ١٤ لسنة ١٩٦٤ بتقديم اقرارات تفيد عدم سابقة شغلهم لاحـــدى الوظائف الدائمة بالـــدرجة السادســـة فى الكادر العالى فى حين أنهم يشغلون هذه الوظائف وقت تقـــدمهم للتعيين على خلاف ما تقضى به أحكام القانون رقم ١٥٦ لســنة ١٩٦٣ ــ أثر ذلك هو بطلان قـــرار التعيين ــ تحصن القرار بانقضاء مواعيد السحب والالغاء ٠

ملخص الفتوى :

أن بعض العاملين الذين تم تعيينهم وفقا لأحكام القانون رقم ١٤ لسنة ١٩٦٤ بوضع استثناء وقتى من بعض أحكام قانون التوظف قد تقدموا باقرارات تفيد عدم سابقة شغلهم لأحدى الوظائف الدائمة بالدرجة السادسة فى الكادر العالى فى حين أنهم كانوا يشغلون هذه الوظائف وقت تقدمهم للتعيين على خلاف ما تقضى به أحكام القانون رقم ١٥٦ لسنة ١٩٦٣ فى شأن تعيين خريجى الكليات والمعاهد العليا النظرية .

ومن حيث ان المادة الأولى من القانون رقم ١٤ لسنة ١٩٦٤ المشار اليه تنص على أنه « مع عدم الاخلال بأحكام القانون رقم ١٥٦ لسنة ١٩٦٣ يجوز خلال سنتين من تاريخ العمل بهذا القانون تعيين خريجى الجامعات والأزهر والمعاهد العليا فى الوظائف الخالية أو التى تخلو فى الوزارات والمصالح والهيئات والمؤسسات العامة والمحافظات دون اجراء أمتحان المسابقة المنصوص عليه فى القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ .. ويكون الاختيار للتعيين فى هذه الوظائف طبقا للقواعد التى يصدر بها قرار من رئيس المجلس التنفيذى » . وتنص المادة الأولى من القانون رقم ١٥٦ لسنة ١٩٦٣ آنف الذكر على أن « يعين خريجو الكليات النظرية بالجامعات والأزهر والمعاهد العليا النظرية الآتى بيانهم بوظائف الدرجة السادسة بالكادرين الفنى العالى والادارى فى الوزارات والمصالح والهيئات العامة والمحافظات وبالفئات المعادلة لها فى المؤسسات العامة وذلك فى الوظائف الخالية حاليا أو التى تنشأ بقرار جمهورى . ويستبعد من الاختيار للتعيين وفقا لحكم هذه المادة الخريجون الذين يشغلون وظائف بالوزارات أو المصالح أو المحافظات أو الهيئات أو المؤسسات العامة أو الشركات التابعة لها ، وعلى كل مرشح أن يقدم اقرارا بأنه لا يعمل فى أحدى الوظائف المذكورة فاذا ثبت بعد ذلك عدم صحة اقراراه فصل من الوظيفة التى عين فيها أخيرا » .

وتنفيذا لذلك صدر قرار رئيس المجلس التنفيذى رقم ٤٣٠٤ لسنة ١٩٦٣ ونص بمادته الثالثة على أن يكلف المتقدم بأن يرفق مع طلبه شهادة من الكلية أو المعهد بتاريخ تخرجه . ونصت المادة الرابعة

على أن يستبعد من الترشيح من يكون شاغلا لأحدى الوظائف الدائمة من الدرجة السادسة فى الكادر العالى فى الحكومة أو ما يعادلهــا فى المؤسسات العامة أو الشركات .

ومن حيث أن بعض العاملين الذين عينــوا فى وظائف الــدرجة السادسة بالتطبيق لأحكام القانون رقم ١٤ لسنة ١٩٦٤ المشــار اليه قد اقروا بأنهم لا يشغلون الدرجة السادســة قبل تعيينهم فى هذه الدرجات ، وقد ثبت بعد ذلك عدم صحة هذا الاقرار وتبين أنهمكانوا يشغلون هذه الدرجة عند تقدمهم لشغل وظائفهم الجديدة .

ومن حيث أن اخفاء الموظف سابقة اشتغاله بقصــد التحلل من القيد الخاص بعدم سابقة الاشــتغال ، فان هذا الفعل ان كان له أثر بقرار التعيين — انما ينعكس فقط على هذا القرار الذى يتعلق به وهو قرار التعيين ، باعتبار أن الموظف فى هذه الحالة قد أخل بأحد شروطه ، فيعتبر قرارا اداريا باطلا يتحصن بانقضاء مواعيد السحب والالغاء ، وأن جهة الادارة اذا ما ابقت عليه ولم تستعمل حقها المشروع فى فصله تكون قد عبرت عن رغبتها فى الابقاء عليه رغم اكتشافها عدم صــحة اقراره .

ومن حيث أنه لم يثبت من الأوراق أن جهة الادارة قد اتخذت أية اجراءات فى مواجهة هؤلاء العاملين على الرغم من اكتشافها عدم صحة الاقرارات المقدمة منهم فى هذا الشأن ، فان القرارات الصادرة بتعيينهم تصبح بمنأى عن السحب أو الالغاء ، ويصبح شأنهم فى ذلك شــأن غيرهم من العاملين الذين عينوا تعيينا صحيحا طبقا لأحكام القانــون رقم ١٤ لسنة ١٩٦٤ المشار اليه وما يترتب على ذلك من ضــم مــدة خدمتهم السابقة متى توافرت شروط الضم .

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية الى أنه لا يجوز فصل العاملين المعينين طبقا لأحكام القانون رقم ١٤ لسنة ١٩٦٤ المشــار اليــه من وظائفهم رغم عدم صحة ماقروا به منعدمسابقةاشتغالهم فى وظائف الدرجة السادسة .

(ملف ٨٦/١/٢٤٠ — جلسة ٢٣/ ٢/١٩٧٢)

ثامن عشر : سحب قرار التعيين :

قاعــدة رقم (٣٩٨)

المبــــدأ :

سحب قرار التعيين ـ اعتبار الموظف فى حكم من لم يصدر أصلا قرار تعيينه ـ الغاء القرار الساحب لقرار التعيين ـ لا يغير من طبيعة قرار السحب خلال الفترة التى نفذ فيها بأن يجعل منه قرار وقف ٠

ملخص الحكم :

ان سحب قرار تعيين المدعى هو اعدام لهذا القرار بأثر رجعى وبانعدام هذا القرار تعتبر صلته بوظيفته منقطعة ويعتبر فى حكم من لم يصدر أصلا قرار تعيينه ولئن كانت جهة الادارة قد الغت بعد ذلك هذا القرار الساحب الا أنه ليس من أثر ذلك ان تتغير طبيعته خلال الفترة التى نفذ فيها من قرار ساحب لقرار التعيين قطع صلة المدعى بوظيفته الى قرار وقف يترتب عليه اعتبار مركزه القانونى فى شأن مرتبه معلقا حتى يصـــدر مجلس التأديب العالى قراره فى شـــأنه ذلك أن الوقف لا ينهى رابطة التوظف بل يسقط ولاية الوظيفة اسقاطا مؤقتا أما سحب قرار التعيين فهو اعدام لهذه الرابطة بأثر رجعى ٠

(طعن رقم ٢٥٩ لسنة ٧ ق ـ جلسة ١٩٦٥/٢/٢٧)

الفصل الثانى

علاقة الموظف بالحكومة

أولا : المقومات الاساسية التى تقوم عليها فكرة تعيين الموظف العام :

قاعـــدة رقم (٣٩٩)

المبــــدأ :

المقومات الأساسية التى تقوم عليها فكرة الموظف العام ــ هى أن يكون التعيين بأداة قانونية لاداء عمل دائم فى خدمة مرفق عام تديره الدولة أو احد أشخاص القانون العام ــ توافر المقومات فيمن يعين فى وظيفة كاتب بقسم الاوقاف الأهلية بقرار من وزير الأوقاف .

ملخص الحكم :

أن المقومات الأساسية التى تقوم عليها فكرة المــوظف العــام تخلص فى أن يكون تعيين الموظف بأداة قانونية لأداء عمــل دائم فى خدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام متوافره جميعها لدى المدعى ، فقد عين بقرار من وزير الأوقاف ، لاداء عمــل دائم وهو عمل كاتب بقسم الأوقاف الاهلية ، وفى خدمة مرفق عــام تديره الدولة وهو مرفق الأوقاف الذى تديره وزارة الأوقاف ، ولــم يعين أجيرا لدى وقف ماهيتاب الاهلى ــ كما تردد بغير حق ــ كمــا لم يثبت من الاوراق انه عمل يوما واحدا لدى هذا الوقف ، بل أن عمله بالوزارة لم يكن قاصرا على قسم الاوقاف الاهلية وهو القســم الذى يشرف على ادارة هذه الأوقاف ومنها وقف ماهيتاب ، وانمــا تنقل بين الأقسام المختلفة للوزارة ومنها أقسام لا يتصل نشاطها من قريب أو بعيد بادارة الاوقاف الاهلية ، وليس أدل على صفة المدعى كموظف عام وأن وزارة الأوقاف ذاتها لم تكن تنكر عليه هذه الصــفة

من انها عرضت أمره على لجنة التطهير وفصل الموظفين بغير الطـريق التأديبى فى عام ١٩٥٢ وقد رأت اللجنة فصله ولكن قرارها لم يعتمد ولم يوضع موضع التنفيذ ، ولو لم يكن المدعى موظفا عاما فى نظـر الوزارة لما عرضت أمره على هذه اللجنة .

أن كل ما تثيره الوزارة حول صفة المدعى انما تستمده من انه عندما صدر قرار تعيينه ذكر فيه انه عين على حساب وقف ماهيتـاب قادن الاهلى وهذا الذى ذكر فى قرار التعيين لا يعدو أن يكون بيـانا للمصرف المالى لراتب المدعى ولا يؤثر على صفته كموظف عام طالما توافرت لديه المقومات الأساسية التى يقوم عليها تعريف الموظف العام على نحو ما أوضحناه فيما تقدم ، وهو لا يعنى اكثر من بيـان انه سيتقاضى مرتبه مما يؤول الى ميزانية الـوزارة من ايرادات وقف ماهيتاب قادن فى مقابل قيام الوزارة بادارة هذا الوقف طبقا لما تقضى به القوانين واللوائح الصادرة فى هذا الشأن .

ولما كانت صفة الموظف العام لاتتأثر — متى توافرت لدى شخص معين بتوافر مقوماتها — بما اذا كان يمنح مرتبا أو لا يمنح ، واذا كان يمنح مرتبا فلا فرق بين أن يمنحه من الميزانية العامة للدولة أو احدى الميزانيات المستقلة أو الملحقة أو من المبالغ التى قد تخصص فىميزانية شخص أو اكثر من أشخاص القانون الخاص لتمويل بعض الـوظائف فى الحكومة أو الهيئات العامة وتدخل تبعا لذلك ضمن ايـرادات الدولة فى مقابل الخدمات العامة التى يؤديها شاغلو هذه الوظـائف لهؤلاء الاشخاص مباشرة وبالذات .

(طعن رقم ٩٨٣ لسنة ٩ ق — جلسة ١٩٦٩/٥/١٩)

ثانيا : علاقة الموظف بالحكومة علاقة تنظيمية تحكمهاالقوانين واللوائح:

قاعـدة رقم (٤٠٠)

المبـــدأ :

علاقة تنظيمية تحكمها القوانين واللوائح ـ يجوز أن تمنع عنه احدى مزايا الوظيفة بصفة مطلقة أو مؤقتة دون التحدى بأن له أصل حق دائم فيها .

ملخص الحكم :

أن علاقة الموظف بالحكومة هى علاقة تنظيمية تحكمها القوانين واللوائح فمركز الموظف هو مركز قانونى عام ، وافادته من مـزايا الوظيفة العامة ليست حقا يقاس على الحقوق الخاصة كحق الملكيـة مثلا ، وانما هى أمر يخضع لما تقرره القوانين واللوائح الخاصةبالوظيفة العامة التى يجوز تعديلها وتغييرها وفقا لمقتضيات المصلحة العامة ، ومن ثم فانه يجوز أن تمنع عن الموظف احدى مزايا الوظيفة بصفة مطلقة أو لبعض الوقت دون التحدى بأن له أصل حق دائم فيها ، مادام ذلك قد تم من السلطة المختصة ، بالشروط والاوضاع المقـررة قانونا ، وبغير اساءة استعمال السلطة .

(طعن رقم ٩٥٥ لسنة ١١ ق ـ جلسة ١٩٦٦/١٢/٤)

قاعـدة رقم (٤٠١)

المبـــدأ :

علاقة الموظف بالحكومة هى علاقة تنظيمية تحكمهـا القـوانين واللوائح ـ سريان أى تنظيم جديد على حالته بأثر مباشر ـ عـدم جواز أن يمس التنظيم الجديد المركز الذاتى للمـوظف الـذى تحقق لصالحه نتيجة تطبيق التنظيم القديم عليه قانونا كان أو لائحة ـ جواز

ذلك استثناء اذا كان التنظيم صادرا بقانون — اذا تضمن التنظيم الجديد مزايا جديدة للوظيفة ترتب اعباء مالية على الخزانة العامة فلا يسرى الا من تاريخ صدوره ، ما لم يكن من الواضح القصد الى نفاذه من تاريخ سابق •

ملخص الحكم :

ومن حيث أنه صدر فى ٢٤ من مارس سنة ١٩٦٤ قرار رئيس الجمهورية رقم ١٢٢٤ لسنة ١٩٦٤ فى شأن المعاملة المالية للمعارين الى الجمهورية العربية اليمنية ناصا فى المادة ١ على أن « تمنح حكومة الجمهورية العربية المتحدة مرتبات من يعار من الحكومة والهيئات العامة والمؤسسات العامة كما هو مبين بالقرار » أى يمنح المعار مرتب أعارة بنسبة ١٠٠ ٪ من المرتب الأصلى بحد أدنى يعادل ١٥ جنيها أسترلينيا وبحد أعلى ٣٠ جنيها استرلينيا وتحول له مستحقاته بالجمهورية العربية اليمنية وتصرف له بالريالات اليمنية، ويمنح المعار علاوة على ذلك مثلى مرتبه الاصلى بالاضافة الى مايستحقه عن مرتبه الاصلى من اعانة غلاء المعيشة والاعانة الاجتماعية المقررة له وتدفع له هذه المبالغ جميعها فى الجمهورية العربية المتحدة ونص فى القرار السالف الذكر فى المادة ٦ على أنه « يخصم مما تدفعه حكومة الجمهورية العربية المتحدة للمعارين أية مرتبات يتقاضاها المعار من الدولة المستعيرة » — ونص فى المادة ١٠ من القرار على أنه (يعمل به اعتبارا من ١٩٦٤/٩/٢٦) وقد أعمل هذا القرار فى حق المدعى بأثر رجعى من ٢٦ من سبتمبر سنة ١٩٦٢ وترتب على أعماله أن استحقت عليه الفروق المالية التى استقطعت من راتبه •

ومن حيث أن قضاء المحكمة الادارية العليا قد جرى على أن علاقة الموظف بالحكومة هى علاقة تحكمها القوانين واللوائح ، ومركز الموظف من هذه الناحية هو مركز قانونى عام يجوز تغييره فى أى وقت الا أن كل تنظيم جديد مستحدث يسرى على الموظف بأثر حال مباشر من تاريخ العمل به ولكنه لا يسرى بأثر رجعى بما من شأنه اهدار المراكز القانونية الذاتية التى تكون قد تحققت لصالح الموظف نتيجة

لتطبيق التنظيم القديم عليه قانونا أو لائحة الا بنص خاص فى القانون وليس فى أداة أدنى منه كلائحة ، واذا تضمن التنظيم الجديد مزايا جديدة للوظيفة ترتب أعباء مالية على الخزانة العامة فالأصل الا يسرى التنظيم الجديد فى هذا الخصوص الا من تاريخ العمل به مالم يكن نفاذه من تاريخ سابق .

ومن حيث أنه تطبيقا لهذه المبادىء المستقرة فى المنازعة الماثلة فأن قرار رئيس الجمهورية رقم ١٢٢٤ لسنة ١٩٦٤ يكون له أثر مباشر مستمد من مدى اتساع القاعدة القانونية فيه،ينعطف به على ماإستحقه المعارون للجمهورية العربية اليمنية من التاريخ المنصوص عليه صراحه فى القرار وهو ١٩٦٢/٩/٢٦ من فروق الزيادة المترتبة على تسوية مرتباتهم وفقا لاحكام هذا القرار أما اذا ترتب على تلك التسوية أن استحقت على العامل بعض الفروق بما يستوجب خصمها من مرتبه ونقصه تبعا لذلك وهذه هى الرجعية غير المشروعة التى أحتواها القرار ، ومن ثم لايسرى مقتضى هذه التسوية على ما استحقه العامل من زيادة فى المرتب قبل صدور القرار الجديد ولا يرجع على العامل بما يجاوز التسوية الذى تحقق له فى ظل التنظيم السابق بغير نص خاص فى القانون .

(طعن رقم ٥٧٥ لسنة ١٧ ق — جلسة ١٩٧٧/٦/١٢)

قاعدة رقم (٤٠٢)

المبـــدأ :

تعيين المدعى بمكافأة شاملة فى ظل أحكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ وقرار مجلس الوزراء المؤرخ ٣١ من ديسمبر سنة ١٩٥٢ الصادر تنفيذا للمادة ٢٦ من القانون المذكور — اعتباره موظفا مؤقتا وخضوعه فى علاقته بالحكومة للقوانين واللوائح وليس لمجرد عقد استخدامه — صدور القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بنظام العاملين المدنيين بالدولة واستحداثه أحكاما جديدة تتعلق بالوظائف الدائمة والوظائف المؤقتة — سريان القانون المشار اليه على حالة المدعى — صدور القانون رقم

٢٣ لسنة ١٩٧٠ باضافة فقرة جديدة الى المادة ٨٧ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ مفادها أن تعتبر صحيحة القـــرارات الصـــادرة بالتعيين بمكافأة شاملة فى الفترة من أول يوليو سنة ١٩٦٤ حتى تاريخ صـــدور القانون ــ هذا التعديل ينطوى على اعتبار الشروط التى تضمنتها عقود تعيين هؤلاء المواطنين صحيحة سواء بالنسبة للتعيين الذى تم قبل أو بعد صدور القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ المشار اليه ــ صدور كتـــاب دورى وزارة الخزانة رقم ٣٠ لسنة ١٩٦٥ بنقل المعينين بمكافأةشاملة على درجات القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ ــ عدم تضمن ملف خدمة المدعى ما يبين أن حالته قد سويت طبقا لهذا الكتاب الدورى ــ عـــدم اعتباره شاغلا لاحدى درجات القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ استمرار خضوعه للقواعد التى أصدرها مجلس الوزراء فى ٣١ من ديسمبر سنة ١٩٥٢ ــ للوزير المختص بموجب هذه القواعد سلطة فصل العامل المؤقت من الخدمة بسلطة تقديرية لايحددها الا عيب الانحراف بالسلطة ٠

ملخص الحكم :

أن مناط التمييز بين الوظائف الدائمة والوظائف المؤقتة فى ظـــل العمل بأحكام القانون رقم ٢١٠لسنة١٩٥١الذى عين المطعون ضده فى ظله ، هو الوصف الوارد بالميزانية لهذه الوظائف ، عملا بصريح نص المادة الرابعة من القانون المذكور التى تنص على أن « الوظائف الداخله فى الهيئة اما دائمة أو مؤقتة حسب وصفها الوارد بالميزانية » ٠ ومتى كان ذلك ، وكان المطعون ضده قد عين مديرا للمركز الرياضى بدمنهور على غير درجة فى الميزانية وانما بمكافأة شاملة قدرها خمسون جنيها شهريا ، فانه يعتبر من الموظفين المؤقتين فى تطبيق أحكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ الذين يخضعون فى شئون توظيفهم وفصلهم للأحكام التى صدر بها قرار مجلس الوزراء الصادر فى ٣١ من ديسمبر سنة ١٩٥٢ تنفيذا لحكم المادة ٢٦ من هذا القانون ، ولايغض من ذلك عدم تحرير عقد استخدام مع المطعون ضده وفقا للنموذج الذى أقرهمجلس الوزراء بقراره سالف الذكر ، ذلك أن علاقة الموظف بالحكومة عـــلاقة تنظيمية تحكمها القوانين واللوائح ، ونموذج عقد الاستخدام الذى أقره مجلس الوزراء بقراره المنوه عنه لا يعدو أن يكون قاعدة لائحية

يخضع لها المستخدمون المؤقتون المخاطبون بقرار مجلس الوزراء المشار اليه سواء وقعوا على نموذج هذا العقد أو لم يوقعوا .

ومن حيث أنه لئن كان القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بنظام العاملين المدنيين بالدولة ، الذى حل محل القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ سالف الذكر ، قد استحدث تنظيما جديدا فى هذا المجال ، اخذ فيه بمعيار طبيعة العمل للتمييز بين كل من الوظائف الدائمة والوظائف المؤقتة طبقا للمادة الثالثة منه ، وسوى بين هذه الوظائف جميعا سواء من ناحية ادراجها فى جدول الدرجات المرافق به أو من ناحية سريانه على شاغلى هذه الوظائف جمعا دون تمييز فيما بينهم وفقا لحكم المادتين الثانية والرابعة منه لئن كان ذلك ، وكانت هذه الاحكام المستحدثة واجبة التطبيق على جميع العاملين بما فى ذلك العاملين المؤقتين المعينين بمكافآت شاملة فى ظل العمل بأحكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ، اعتبارا بأن علاقة الموظف بالحكومة علاقة تنظيمية تحكمها القوانين واللوائح بأثر حال مباشر ، الا أنه صدر القانون رقم ٣ لسنة ١٩٧٠ باضافة فقرة جديدة الى المادة ٨٧ من القانون رقم ٤٦ لسنة ٦٤ ، ونص فى مادته الثانية على أن تعتبر صحيحة القرارات الصادرة بالتعيين بمكافآت شاملة فى الفترة من أول يولية سنة ١٩٦٤ حتى تاريخ صدور هذا القانون . وهذا التصحيح الذى شرعه القانون رقم ٣ لسنة ١٩٧٠ المشار اليه ينطوى بحكم اللزوم على اعتبار الشروط التى قامت عليها هذه القرارات والتى تضمنتها عقود التعيين التى جرى عليها العمل وفقا لاحكام القانون ٢١٠ لسنة ١٩٥١ فى شأن نظام موظفى الدولة صحيحة ايضا ومتى كان ذلك هو حكم قرارات التعيين التى صدرت فى ظل العمل بأحكام القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ فى الفترة السابقة على صدور القانون رقم ٣ لسنة ١٩٧٠ سالف الذكر ، فان هذا الحكم يكون هو الواجب التطبيق من باب أولى بالنسبة الى العاملين المؤقتين الذين عينوا بمكافآت شاملة فى ظل العمل بالقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ . ولا وجه لما ذهب اليه المطعون ضده من القول بأنه بصدور كتاب وزارة الخزانة الدورى رقم ٣٠ لسنة ١٩٦٥ أصبح للعاملين المعينين بمكافآت شاملة حق النقل الى درجات القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ اعتبارا من أول يولية سنة ١٩٦٥ ، ذلك انه ليس فى ملف خدمة

المطعون ضده مايفيد أن حالته قد سويت طبقا لاحكام الكتاب الدورى المذكور ، وانه قد شغل بالتالى احدى درجات القانون رقم ٤٦ لسنة ٦٤ بالتطبيق لهذه الاحكام •

ومن حيث أنه بناءا على ماتقدم ، فأن علاقة المطعون ضده بالحكومة تخضع للاحكام التى تضمنها قرار مجلس الوزراء الصادر فى ٣١ من ديسمبر سنة ٥٢ سالف الاشارة اليه • ومن مقتضى هده الاحكام أن للوزير المختص سلطة فصل العامل المؤقت من الخدمه بسلطة تقديرية لايحدها الا عيب عدم الانحراف بالسلطة ، واذ كان المحافظ هو صاحب هذه السلطة وفقا لقانون نظام الادارة المحلية الصادر به القانون رقم ١٢٤ لسنة ١٩٦٠ ، فان قراره بانهاء خدمة المطعون ضده وابعاده بذلك عن الخدمة حرصا على مصلحة الشباب ووقاية له من اثار الخلاف الذى أحتدم بينه وبين زميله طبيب المركز ، والذى يتنافى مع القدوه الحسنة لهذا الشباب أن القرار المذكور يكون والحال كذلك قد صدر ممن يملكه قانونا مستهدفا الصالح العام ولا مطعن عليه •

(طعن رقم ٢٣٠ لسنة ١٧ ق — جلسة ١٩٧٦/١١/٢٧)

ثالثا : طبيعة الرابطة القانونية هى التى تحدد المركز القانونى للموظف العام :

قاعدة رقم (٤٠٣)

المبدأ :

تعيين العامل لمدة محدودة — طبيعة الرابطة القانونية التى تحدد مركزه القانونى (التأقيت) — اعتباره مفصولا بانتهاء المدة المحددة سواء انتهت الأعمال المعين لها أو نفذت الاعتمادات المالية المقررة لها — تعيينه بعد ذلك تعيينا جديدا •

ملخص الحكم :

أن طبيعة الرابطة القانونية التى تحدد المركز القانونى للعامل فى علاقته بالحكومة عند تعيينه تتصف بالتوقيت اذا كان العامل معينا لمدة محدودة ، اذ يعتبر عندئذ مفصولا تلقائيا بانتهاء المدة المحددة لخدمته المؤقتة سواء انتهت الأعمال المعين عليها أو نفدت الاعتمادات المالية المقررة لها أم لا ما لم يجدد تعيينه بذات الصفة المؤقتة ، أو بصفة أخرى فيكون هذا تعيينا جديدا بشروطه وأوضاعه بعد انفصام الرابطة الأولى •

(طعن رقم ١٣١٤ لسنة ٨ ق — جلسة ١٩٦٧/١١/٥)

الفصل الثالث

شروط تولى الوظائف العامة

الفرع الأول

حسن السمعة

أولا : حسن السمعة شرط صلاحية لتولى الوظائف العامة وشرط للاستمرار فى شغلها ·

قاعدة رقم (٤٠٤)

المبدأ :

شرط حسن السمعة شرط صلاحية لتولى الوظائف العامة وشرط لاستمرار فى شغلها ــ كيفية التدليل على سوء السمعة ــ نص لائحة المأذونية على هذا الشرط صراحة فيمن يرشح بوظيفة مأذون ــ اضافة هذا النص لشرط آخر مؤداه الا يكون قد صدرت ضدالمرشح للوظيفة أحكام قضائية أو تأديبية ماسة بالشرف ·

ملخص الحكم :

أن حسن السمعة هو من الصفات المطلوبة فى كل موظف عام اذ بدون هذه الصفة لا تتوافر الثقة والطمأنينة فى شخص الموظف العام مما يكون له أبلغ الأثر على المصلحة العامة فتختل الاوضاع وتضطرب القيم فى النشاط الادارى ، ولا يحتاج الأمر فى التدليل على سوء السمعة الى وجود دليل قاطع على توافرها وانما يكفى فى هذا المقام وجود دلائل أو شبهات قوية تلقى ظلالا من الشك على توافرها حتى يتسم الموظف العام بعدم حسن السمعة ، وهو على هذا الوجه شرط

صلاحية لتولى الوظائف العامة وشرط للاستمرار فى شغلها ، وقد نصت الفقرة « د » من المادة الثالثة من لائحة المأذونية على هذا الشرط صراحة فيمن يرشح لوظيفة المأذون وأضافت الى ذلك شرطا آخر مؤداه الا يكون قد صدر ضد المرشح للوظيفة أحكام قضائية أوتأديبية ماسة بالشرف •

(طعن رقم ١٥٨٧ لسنة ١٠ ق — جلسة ١٩٦٦/١٢/٢٤)

قاعدة رقم (٤٠٥)

المبدأ :

تخلف شرط حسن السمعة — يترتب عليه قابلية قرار التعيين للسحب أو الالغاء خلال الستين يوما — أثر ذلك — تحصن القرار من السحب والالغاء بانقضاء الميعاد المذكور •

ملخص الحكم :

على فرض أن قرار تعيين الطاعن قد صدر معيبا لتخلف شرط حسن السمعة فيه وقت التعيين وهو شرط من شروط الصحة فان أقصى ما يترتب على فقدان قرار التعيين لهذا الشرط هو قابليته للسحب أو الالغاء خلال الستين يوما التالية لتاريخ صدوره بحيث يمتنع على جهة الادارة سحبه بعد فوات هذا الميعاد وصيرورته حصينا من الرجوع فيه •

(طعن رقم ١٣٠١ لسنة ٧ ق — جلسة ١٩٦٦/٣/٥)

ثانيا : مجرد الشائعات لاتكفى للتدليل على فقد شرط حسن السمعة •

قاعدة رقم (٤٠٦)

المبدأ :

فقد شرط حسن السمعة — لا يكفى لقيامه مجرد الشائعات •

خلو الأوراق من أى دلائل أو تحريات أو شبهات قوية تقوم سندا كافيا لتأكيد الشائعات ــ من شأنه أن يصيب القرار الصادر بانهاء خدمة صاحب الشأن استنادا لتخلف هذا الشرط •

ملخص الحكم :

لما كانت ثمة شائعات تمس سلوك المدعية وسمعتها ، وهى ــ أن صحت ــ تفقدها الكثير مما تحرص عليه كل فتاة ، من وجوب التحلى بالسيرة الحميدة والسمعة الحسنة لا فى الوسط الوظيفى فحسب بل فى حياتها العامة ، ومن ثم فانه متى اتخذت الهيئة الطاعنة من فقدان المدعية لشرط حسن السمعة سببا لانهاء خدمتها خلال فترة الاختبار فكان عليها أن تتحرى حقيقة الأمر وتجرى من التحريات ما يؤكد اقتناعها حول سلوك المدعية • أما وقد خلت الاوراق من أية دلائل أو تحريات أو شبهات قوية تقوم سندا كافيا لتأكيد الشائعات التى تناثرت حول تصرفات المدعية وسلوكها فان القرار المطعون فيه يكون فاقدا ركن السبب مما يبطله • ولا وجه للتحدى بأنه قد أشير فى التقريرين السريين اللذين وضعا عن المدعية الى أن «لها بعض التصرفات التى تؤخذ عليها» اذ انه لا يوجد فى الاوراق ما يفيد صفة هذه التصرفات وطبيعتها ومدى انعكاسها على عملها أو فقدها حسن السمعة والسيرة الحميدة •

(طعن رقم ٣١٦ لسنة ١٢ ق ــ جلسة ١٩٦٨/٣/٢٣)

ثالثا : اثر الحكم الجنائى على شرط حسن السمعة :

قاعدة رقم (٤٠٧)

المبدأ :

حكم جنائى ــ لا يصح الاستناد اليه كقاعدة عامة فى القول بتوافر شرط حسن السمعة أو انتفائه ــ تقادم العهد على الحكم الجنائى الصادر ضد الموظف ــ لا يصح الاستناد الى الحكم لاستخلاص عدم توافر حسن السمعة •

ملخص الحكم :

انه وأن كانت الأحكام الجنائية التى تصدر ضد أحد الاشخاص تكفى فى غالب الاحيان للحكم على سلوكه ويصح الاستناد اليها كقاعدة عامة فى القول بتوافر شرط حسن السمعة أو انتفائه ، الا انها لا تصلح سندا لذلك بالنسبة الى خصوصية الحالة المعروضة نظرا لانه مضت مدد طويلة على صدور تلك الاحكام فقد مضى على أولها ما يزيد على الاربعين عاما وعلى الثانى ستة وعشرون عاما ولم تحل دون تولى المطعون عليه احدى الوظائف العامة ، فقد كان مدرسا عمل فى مرفق التعليم مدة تزيد على الثلاثين عاما حتى أحيل الى المعاش — كما قرر المطعون عليه ولم تنازعه الحكومة فى ذلك ومن ثم فلا يصح الاستناد الى هذه الاحكام لاستخلاص عدم توافر حسن السمعة بالنسبة الى المطعون عليه ، ويضاف الى ذلك أن جهة الادارة لم تستند فى استخلاص هذا السبب الى تحريات قدمت اليها من جهة مختصة تكشف عن انتفاء ذلك الشرط بالنسبة الى المطعون عليه وانما بنت اقتناعها بذلك على الأحكام المشار اليها وهى لا تصلح سندا للقول بانتفاء شرط حسن السمعة عن المدعى على النحو السالف بيانه •

(طعن رقم ١٥٨٧ لسنة ١٠ ق — جلسة ١٩٦٦/١٢/٢٤)

قاعدة رقم (٤٠٨)

المبدأ :

الحكم الغيابى لا يصلح للاستدلال على سوء السمعة — سقوط الحكم الغيابى بمضى المدة عليه دون أن يصدر من المحكوم عليه مايشينه أو يؤاخذ عليه — أثره — عدم امكان القول بتخلف شرط حسن السمعة •

ملخص الحكم :

ليس من العدل فى شىء أن يحتج على انسان بحكم صدر بناء على أقوال خصمه ودون أن يمكن هو ابداء أوجه دفاعه ، ذلك فضلا

عن أن الحكم الصادر فى الغيبة يتميز عن الحكم الحضورى بأنه جائز الطعن فيه بالمعارضة أمام القاضى الذى أصدره ، ومعلوم أنه حكم قابل للطعن ، حكم غير بات • ويتوقف مصيره على الفصل فى المعارضة المقدمة بشأنه • فالحكم الغيابى ، والحالة هذه ، لايصلح البتة للاستدلال على سوء السمعة أو على حسنها • وفى وقائع هذا الطعن فان الحكم الغيابى المشار اليه قد سقط بمضى المدة عليه ، ولم يصدر من الطاعن بعد ذلك ما يشينه أو يؤاخذ عليه •

(طعن رقم ١٣٠ لسنة ٧ ق — جلسة ١٩٦٦/٣/٥)

رابعا : الحكم على الأب بعقوبة جنائية لايصم الابن بسوء السمعة :

قاعدة رقم (٤٠٩)

المبدأ :

الحكم على الوالد بعقوبة بسبب نشاطه فى جماعة الاخوان المسلمين — لا يصم ابنه بسوء السمعة — انتماء الشخص الى هذه الجماعة لا يعد بذاته عملا غير مشروع يؤدى الى حرمانه من تولى الوظائف العامة •

ملخص الحكم :

انه من المبادىء الدستورية أن العقوبة شخصية ولا جريمة ولا عقوبة الا بناء على قانون ولا عقاب الا على الافعال اللاحقة لتاريخ نفاذ القانون ، ومن ثم فانه من المسلمات أن المسئولية شخصية فلا يحمل أحد وزر أحد ولا يدان شخص بجريرة سواه • وقد سبق لهذه المحكمة أن قضت بأن السيرة الحميدة والسمعة الحسنة هى تلك المجموعة من الصفات والخصال التى يتحلى بها الشخص فتكسبه الثقة بين الناس وتجنبه قالة السوء وما يمس الخلق أى أنها تلتمس أصلا فى الشخص نفسه فهى لصيقة به ومتعلقة بسيرته وسلوكه ومن مكونات شخصيته ومن هذا المنطلق لايؤاخذ المرء الا بسلوكه هو لا بسلوك أبيه أو ذويه

طالما لا ينعكس شيء منه على سلوكه لأن مجرد قيام هذه الصلات لا يدل بذاته على حسن السمعة أو سوءها ومن ثم فانه اذا كان قد سبق لوالد الطاعن نشاط فى جماعة الاخوان المسلمين المنحلة أدى الى محاكمته والحكم عليه بالأشغال الشاقة المؤبدة فان مجرد علاقة الأبوة فى هذه الدعوى لا تنصرف بطبيعتها لما ارتكبه الأب الى الأبن بما تقف عثرة فى طريقه فتجعله غير أهل لتولى هذه الوظيفة .

من جهة أخرى فان ادراج اسم الطاعن فى قوائم جماعة الاخوان المسلمين بمنفلوط قبل سنة ١٩٥٤ وقبل صدور القرار بحلها وهو فى ذلك الحين غلاما لم يبلغ سن النضج — هذه الواقعة لا تنال بدورها من سلوك الطاعن وحسن سمعته طالما أن مجرد هذا الانتماء الى هذه الجماعة لا يعد بذاتها عملا غير مشروع يؤدى الى حرمانه من تولى الوظائف العامة .

(طعن رقم ٦٠٠ لسنة ١٦ ق — جلسة ١٩٧٢/٤/٩)

خامسا : حق الجهة الادارية فى التحرى بكافة الطرق عن صلاحية المرشح لشغل الوظيفة :

قاعدة رقم (٤١٠)

المبدأ :

حق الجهة الادارية فى التحرى بكافة الطرق عن صلاحية المرشح لشغل الوظيفة — لاتثريب عليها ، فى سبيل التأكد من سلوك المرشح وبعده عن المبادىء الهدامة والنشاط الضار بسلامة الدولة وأمنها ، أن هى استطلعت رأى ادارة المباحث العامة باعتبارها اقدر الجهات الرسمية المختصة بذلك — امتناعها عن تعيينه اعتمادا على رأى الادارة المذكورة — سلامة قرارها فى هذا الشأن — النعى على ذلك بوجوب الاكتفاء بشهادة حسن السير والسلوك — لايجدى — أساس ذلك — مثال بالنسبة لتعيين عمال ادارة النقل العام لمدينة الاسكندرية .

ملخص الحكم :

أن من حق الجهة الادارية أن تتأكد من ملاءمة المرشح للـوظيفة بكافة الطرق التى تراها مؤدية للوصول الى اختيار الأصلح للتعيين فيها .

فاذا كان الثابت من الأوراق أن ادارة النقـل العـام لـمدينة الاسكندرية بعد أن أجرت امتحانات بين الحاصلين على أعلى الدرجات ممن لاتشوب سمعتهم شائبة للتعيين فى مرفق النقل العام ، وهو مـن المرافق ذات الأهمية والخطورة مما يقتضى التحرى عن سلوك العمال فيه والتأكد من أنه ليس لهم نشاط هدام حتى تطمئن بذلك الى سلامة المرفق وحسن سيره ، وهى اذ تعرفت رأى ادارة المباحث العـامة عن سلوك المرشحين للتعيين ومدى بعدهم عن المبادىء الهدامة باعتبار هذه الادارة أقدر الجهات الرسمية المختصة بذلك ، فان ادارة النقل تكون قد سلكت الطريق القويم ، ومادامت ادارة المباحث العامة لم تـوافق على تعيينه فانه من حق القائمين على ادارة المرفق أن يمتنعـوا عـن تعيينه اطمئنانا منهم على سلامة المرفق ومنعا لأن يندس بين عمـاله بعض المشاغبين وذوو النشاط الهدام ، ولا يقدح فى ذلك ما قيل مـن وجوب الاكتفاء بشهادة حسن السير والسلوك المقدمة من المدعى والى أن الاشتغال بالسياسة أمر غير محرم قانونا ، اذ انه فضـلا عن أن شهادة حسن السلوك لا تقطع فى ذاتها بعدم وجود نشاط هدام — اذ أن ذوى الميول السياسية المنحرفة انما يباشرون نشاطهم سرا وفى تحرز واستخفاء بعيدا عن أعين الناس مما قد يخفى عادة على محررى شهادة حسن السلوك — فان تقديم هذه الشهادة لا يمنع الجهة الادارية مـن التزيد فى البحث والتدقيق والاستعانة بالجهة الرسمية المختصـة فى التأكد من صلاحية المرشحين وعدم وجود نشاط هدام لهم ، كمـا أن تأشيرة ادارة المباحث بعبارة « لامانع من تعيينهم سياسيا » لاتعنى أن ادارة المباحث تحرم الاشتغال بالمبادىء السياسية العامة للـدولة وانما تعنى فى الواقع أنه ليس للمطلوب التحرى عنه أى نشاط سياسى هدام أو ضار بسلامة الدولة وأمنها .

وعلى ذلك يكون من حق ادارة النقل بل من واجبها حرصـا على سلامة المرفق أن تمتنع عن تعيين المدعى ويكون قرارها المطعـون فيه

سليما ومتفقا مع القانون وفى حدود السلطة المخولة لها ولا مخالفة فيه أو انحراف مما يجعله حصينا من الالغاء وبمنأى عن أى طعن .

(طعن رقم ٦٤٣ لسنة ٥ ق — جلسة ١٩٦٠/١١/٥)

قاعـدة رقم (٤١١)

المبـــدأ :

تعيين فى وظيفة معاون تليفون — اتباع هيئة المواصلات السلكية واللاسلكية قاعدة تنظيمية تقضى بوجوب أخذ رأى ادارة المباحث العامة فى المرشحين للتعيين كاجراء وقائى متعلق بأمن الدولة وسلامتها — مقتضى أعمال هذه القاعدة — اعتبار التعيين الذى يتم دون مراعاة حكمها مبتسرا غير بات ومعلقا على شرط ضمنى هو عدم قيام مانع متصل بأمن الدولة من هذا التعيين — حق الهيئة فى الرجوع فى هذا التعيين .

ملخص الحكم :

أن اعادة المدعية الى العمل بخدمة هيئة المواصلات السلكية واللاسلكية فى وظيفة معاونة تليفون كانت بصفتها مستجدة الأمر الذى يستلزم خضوع هذا التعيين الجديد للقاعدة المتبعة فى شأن المرشحين للوظائف بهيئات وزارة المواصلات ومصالحها وهى وجوب أخذ رأى ادارة المباحث العامة فى هذا التعيين كاجراء وقائى متعلق بأمن الدولة وسلامتها درجت عليه الادارة لدى التعيين فى الوظائف العامة لاسيما ما كان منها ذا وضع حساس . ومقتضى أعمال هذه القاعدة التنظيمية المطردة أن كل تعيين يتم دون مراعاة حكمها يكون تعيينا مبتسرا غير بات ومعلقا على شرط ضمنى هو عدم قيام مانع متصل بأمن الدولة من هذا التعيين مما اختص جهاز المباحث العامة بالكشف عنه . فاذا ثبت قيام المانع تخلف شرط من شروط الصلاحية للتعيين فى الوظيفة العامة ابتداء أو للبقاء فيها استمرارا وكان للادارة الرجوع فى هذا التعيين .

(طعن رقم ١٢٨٥ لسنة ٧ ق — جلسة ١٩٦٢/٣/٣)

قاعـــدة رقم (٤١٢)

المبـــدأ :

تعيين فى وظيفة معاون تليفون ــ عدم موافقة مكتب الامن بوزارة المواصلات بناء على تحريات ادارة المباحث العامة ، على تعيين المرشحة لهذه الوظيفة لنشاطها الشيوعى وسحب قرار التعيين لهذا الســبب ــ صحيح ــ خلو ملف الخدمة السابقة للمرشحة من أى جزاء تأديبى بسبب نشاط من هذا القبيل لا يغير من هذا الحكم •

ملخص الحكم :

اذا كان الثابت أن ادارة المباحث العامة وهى جهاز التحــريات الرسمى المختص بمعاونة الادارة فى استجماع المعلومات والبيــانات والدلائل عن المرشحين للتعيين ، والمفروض فيه الحيدة والصدق وتحرى الدقة وأمانة العرض ــ قد أوضحت ما أخذته على المدعية من نشــاط ضار بأمن الدولة وبالصالح العام مما حددته تفصــيلا أو اعتبرته فى تقديرها سببا مبررا كافيا لعدم الاطمئنان اليها فى الوظيفة المرشــحة لها • وقد اسندت ادارة البحث الى المذكورة اتيان عمل ايجــابى من جانبها أخذتها فيه بسلوكها هى لا بجريرة غيرها من الاشقاء أو الأهل، ولا يقدح فى صحة هذه الوقائع خلو ملف المدعية ابان خدمتها السابقة من أى جزاء بسبب نشاط من هذا القبيل مع وجــود جهــاز مختص للمراقبة على عمال التليفون وعاملاته أثناء قيامهم بواجبات وظائفهــم الرسمية وأن هذا الجهاز لو اكتشف مثل هذا النشاط لبدأ أثره فى ملف خدمتها فى جزاء وقع عليها بسببه فى حينه ، ذلك انه لم ينهض دليــل على عدم صحة المعلومات التى كشفت عنها تحريات المباحث العامة فان الظاهر من الظروف المحيطة بالمدعية يؤيد هذه المعلومات واذا كان جهاز المراقبة لم يسجل فى ملف خدمة المذكورة فى الماضى تسمعها للمحادثات التليفونية بين الادارة وفروعها بالمنصورة ونقلها مضمون هذه المحادثات وبوجه خاص ما اتصل منها بالنشاط الشيوعى الى الشيوعيين الــذين تسربت اليهم انباؤها رغبة منه فى تكتم الأمر وتربص العثرة بهــا فى

الفرصة المناسبة مما يكون قد حال دونه استقالتها بسبب الزواج ،فان الدليل العقلى الملموس على حصول هذا التسجيل بالفعل خارج الملف هو ظهور هذه الوقائع مفصلة وعدم خفائها على ذوى الشأن لـدى البحث فى اعادة تعيين المدعية ، ومن ثم فان القرار المطعون فيه الصادر من الهيئة بسبب عدم موافقة مكتب الأمن بوزارة المواصلات بناء على تحريات ادارة المباحث العامة (فرع النشاط الداخلى) على تعيينها من الوجهة السياسية يكون صحيحا صادرا ممن يملكه وقائما على سببه المشروع الذى يبرره وهو سبب له أصل ثابت من الأوراق يؤيد ماديا وقانونا النتيجة التى انتهى اليها القرار والتى استخلصها اسـتخلاصا سائغا من هذه الأوراق •

(طعن رقم ١٢٨٥ لسنة ٧ ق — جلسة ١٩٦٢/٣/٣)

الفرع الثانى

عدم سـبق الحكم على المرشح للتعيين

أولا : اثر الحكم التأديبى الصادر بالعزل :

قاعـدة رقم (٤١٣)

المبـــدأ :

المادة ٦ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ — اشتراطها فيمن يعين الا يكون قد صدر ضده قرار نهائى بالعزل من مجلس التأديب ولم يمض على صدور هذا القرار ثمانية اعوام على الاقل — صدور الفصل نتيجة الجمع بين الوظيفة العامة والعمل فى أحدى الشركات المساهمة بقرار ادارى من الجهة الادارية وليس بحكم من المحكمة التأديبية — يترتب عليه عدم تطبيق القيد الخاص بوجوب مرور ثمانى سنوات لجـواز اعادة تعيين الموظف المفصول — أساس ذلك ان الفصل وان كان تأديبيا الا انه لم يصدر من المحكمة التأديبية •

ملخص الفتوى :

ان المادة ٦ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة — تنص على أنه يشترط فيمن يعين فى احدى الوظائف العامة :

١ — ....

٢ — أن يكون محمود السيرة •

٣ — ....

٤ — الا يكون قد صدر ضده قرار نهائى بالعزل من مجلس التأديب ، ولم يمض على صدور هذا القرار ثمانية أعوام على الأقل •

ونص هذه المادة صريح فى الاشتراط فيمن يعين فى أحدى الوظائف العامة ، الا يكون قد صدر ضده قرار نهائى بالعزل من مجلس التأديب (حكم المحكمة التأديبية) ولم يمض على صدور هذا القرار ثمانية أعوام على الأقل ، ومن ثم فانه اذا كان الفصل من الوظيفة — لمخالفة حظر الجمع المنصوص عليه فى المادة ٩٥ من قانون الشركات — قد تم بقرار ادارى من الجهة الادارية التابع لها الموظف المخالف ولم يكن بقرار نهائى من مجلس التأديب ، أو بحكم من المحكمة التأديبية ، فانه فى هذه الحالة لا يشترط أن يمضى على صدور قرار الفصل ثمانية أعوام على الأقل ، لجواز اعادة تعيين الموظف المفصول من جديد ، بل يجوز اعادة تعيينه فى أى وقت ، حتى قبل انقضاء الأجل المشار اليه •

ذلك ان اشتراط المشرع — فيمن يعين فى احدى الوظائف العامة — الا يكون قد صدر ضده قرار نهائى بالعزل من مجلس التأديب (حكم من المحكمة التأديبية) انما عنى به بالذات الحالات التى يتم فيها العزل بقرار من مجلس التأديب أو بحكم من المحكمة التأديبية ، دون تلك الحالات التى يكون فيها الفصل بقرار ادارى — حتى ولو كان الفصل تأديبيا بسبب مخالفة الموظف لواجبات وظيفته أو اتيانه عملا من الأعمال المحرمة عليه • ولو اراد المشرع تحريم التعيين فى الوظائف العامة — لمدة ثمانية أعوام — على من فصل لأسباب تأديبية فحسب ، دون نظر الى الجهة مصدرة قرار الفصل ، لافصح عن ذلك بالنص

على اشتراط الا يكون الشخص المرشح للتعيين فى أحـدى الوظائف العامة قد فصل (عزل) من وظيفته تأديبيا (بالطريق التأديبى) • ولعل المشرع قد راعى فى هذا الشأن نهائية القرار أو الحكم الصادر بالفصل، باعتباره دليلا قاطعا على عدم صلاحية الموظف لتولى مهام الوظيفـة العامة ، مما لا يسوغ معه اعادة الموظف الى الوظيفة العامة من جديد ، الا بعد مدة يفترض بمضيها ان الموظف قد زال عنه عيب عدم الصلاحية، وأصبح أهلا لتولى مهام الوظيفة العامة من جـديد ، كما وان اعادة تعيين الموظف فى حالة فصله بحكم نهائى من المحكمة التأديبية ـ وقبل انتهاء المدة سالفة الذكر ـ يتضمن مساسا غير مشروع بحجية الحكم النهائى بالفصل (العزل) • وهذا بعكس الوضع فى حالة فصل الموظف المخالف للحظر المنصوص عليه فى المادة ٩٥ من قانون الشركات ، اذ الفصل فى هذه الحالة لا يقوم دليلا على عدم صلاحية الموظف المخالف لتولى مهام وظيفته العامة ، وانما هو تنفيذا لحكم قانونى ملزم ، اراد به المشرع زجر الموظف العام الذى يجمع بين وظيفته وبين الاشتغال باحدى شركات المساهمة ، لما فى ذلك من الاخلال بالاحترام الـواجب للوظيفة العامة وبالتفرغ لاغباتها المنوطة بالموظف ، كما وأن قـرار الفصل فى هذه الحالة ليست له أى حجية ، حتى تعتبر اعادة المـوظف المنصوص عليه ـ قبل مضى المدة المشار اليها ـ اخلالا بهذه الحجية ، كما هو الحال بالنسبة الى الفصل بحكم من المحكمة التأديبية •

ولا يسوغ القول بأن العزل من الوظيفة تأديبيا يصم المـوظف بسوء السيرة ، أى يجعله غير محمود السيرة ، ذلك ان حسن السيرة انما يتعلق بمجموعة القيم الاخلاقية التى يجب ان يتحلى بها الموظف العام ، كالاستقامة والصدق والامانة والطاعة ، اذ أن السلوك الشخصى للموظف غالبا ما تنعكس آثاره فى المجال الوظيفى : وفى كيفية معاملته لرؤسائه وزملائه ومرءوسيه ، والفصل التأديبى لا يجعل الموظف غير محمود السيرة الا اذا كان سبب الفصل (الجريمة التأديبية) مما يمس النواحى الأخلاقية المشار اليها • ولاشك أن مخالفة الموظف لحظـر الجمع بين وظيفته والاشتغال باحدى شركات المساهمة المنصوص عليه فى المادة ٩٥ من قانون الشركات ـ مما يعتبر جريمة تأديبية تـوجب فصل الموظف من وظيفته ـ هذه المخالفة لا تجعل الموظف المخالف غير

محمود السيرة ، لعدم تعلقها بالناحية الاخلاقية للموظف ، وامساسها بما يجب أن يتحلى به من سلوك شخصى •

ومن حيث أنه لما تقدم جميعا ، فانه لما كان فصل الموظف المذكور من وظيفته العامة ، لمخالفته الحظر المنصـــوص عليه فى المادة ٩٥ من قانون الشركات ، قد تم بقرار ادارى من الـــوزارة وليس بحكم من المحكمة التأديبية (قرار من مجلس التأديب) ، ومن ثم فانه يجوز اعادة تعيينه من جديد فى آى وقت ، دون تقيد بشرط مضى مدة ثمانية اعوام على الأقل من تاريخ صدور قرار فصله ، وذلك بصرف النظر عن اعتبار فصله فى هذه الحاله فصلا تأديبيا • على أن يشترط ــ بطبيعة الحال ــ أن تكون المخالفة المشار اليها قد زالت ، بتخلى الموظف المذكور عن عمله بالشركة المساهمة والا كان فى اعادة تعيينـــه فى الـــوزارة احياء لهذه المخالفة من جديد •

(فتوى ٥٩١ فى ١٩٦٣/٦/٨)

ثانيا : عدم الحكم على الذى يعين بخدمة الحكومة فى جناية أو فى جريمة مخلة بالشرف ليس شرط صلاحية لشغل الوظيفة العامة فحسب بل وشرط للاستمرار فيها :

قاعـــدة رقم (٤١٤)

المبـــدأ :

شرط عدم الحكم على الشخص الذى يعين فى خدمة الحكومة فى جناية أو فى جريمة مخلة بالشرف هو شرط صلاحية لتولى الـــوظائف العامة والاستمرار فى شغلها ــ هو شرط جوهرى لم يترك المشرع لجهة الادارة أى حرية فى الاختيار تجاه توافره ــ القرار الصادر بالمخالفة له ينحدر الى درجة الانعدام ــ لجهة الادارة أن تصححه بسحبه دون التقيد بالمواعيد المحددة لسحب القرارات الادارية الباطلة •

ملخص الحكم :

ان شرط عدم الحكم على الشخص الذى يعين فى خدمة الحكومة،

فى جناية أو فى جريمة مخلة بالشرف هو شرط صلاحية لتولى الوظائف العامة والاستمرار فى شغلها وقد اعتبره المشرع من الشروط الجوهرية واوجب توافره فى المرشح للتعيين فى خدمة الحكومة كما أوجب انهاء خدمة الموظف اذا ما حكم عليه أثناء الخدمة فى جناية أو فى جريمة مخلة بالشرف وعلى ذلك فان المشرع لم يترك لجهة الادارة أى حرية فى الاختيار تجاه توافر هذا الشرط ، بل جعل سلطتها مقيدة فى شأنه ، ويترتب على ذلك ان مخالفة هذا الشرط أو اغفاله من شأنه ان يعيب القرار الصادر بالمخالفة له بعيب جسيم ينحدر بالقرار الى درجة الانعدام وبذلك يجب على جهة الادارة نزولا على أحكام القانون أن تتدخل وتصحح متى استبان لها مخالفة قرار التعيين للقانون دون أن تتقيد فى ذلك بأن يصدر القرار الساحب فى المواعيد المحددة لسحب القرارات الادارية الباطلة •

(طعن رقم ٩٢٤ لسنة ١٢ ق — جلسة ١٩٦٩/٤/١٩)

ثالثا : الحكم فى مخالفة مخلة بالشرف لا يجوز ان يعتبر مانعا من موانع التعيين ولا مرتبا الفصل وجوبيا :

قاعدة رقم (٤١٥)

المبـدأ :

الحكم بعقوبة جناية أو فى جريمة مخلة بالشرف كمانع من التعيين أو كسبب لانهاء الخدمة طبقا لقانون العاملين المدنيين بالدولة — عدم ترتب هذه الآثار على الحكم فى مخالفة — أساس ذلك خروج المخالفات من دائرة الاعتبار — يؤكد أن الاخذ بالحكم فى المخالفة كسبب للفصل يؤدى الى اعتبار الفصل وجوبيا فى حين أنه جوازى عند الحكم فى جناية أو جنحة مع وقف التنفيذ •

ملخص الفتوى :

ان المادة السابعة من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر به القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ تنص على أنه « يشترط فيمن يعين فى احدى الوظائف :

١ — ......

٣ — الا يكون قد سبق الحكم عليه بعقوبة جناية أو فى جريمة مخلة بالشرف أو الامانة ما لم يكن قد رد اليه اعتباره فى الحالتين ...» .

وأن المادة ٧٧ من القانون ذاته تنص على أن « تنتهى خدمة العامل لاحد الأسباب الآتية :

١ — ......

٧ — الحكم عليه بعقوبة جناية أو فى جريمة مخلة بالشرف أو الامانة ويكون الفصل جوازيا للوزير المختص اذا كان الحكم مع وقف تنفيذ العقوبة ... » .

كما تنص المادة التاسعة من قانون العقوبات الصادر به القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٣٧ على أن « الجرائم ثلاثة انواع :

الأول : الجنايات .

الثانى : الجنح .

الثالث : المخالفات » .

ويؤخذ من هذه النصوص انه ولئن كان الاصل ان لفظ جريمة ينصرف الى الجنايات والجنح والمخالفات فى مفهوم قانون العقوبات الا أنه لما كان المشرع فى المادة السابعة من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ قد اعتبر الحكم فى جريمة مخلة بالشرف أو الامانة مانعا من التعيين فى الوظيفة العامة وجعل زوال هذا المانع رهنا برد اعتبار المحكوم عليه وكانت المادة ٥٣٦ من قانون الاجراءات الجنائية قد قصرت رد الاعتبار على المحكوم عليهم فى جنايات وجنح دون المحكوم عليهم فى مخالفات ، فان المانع من التعيين فى الوظيفة العامة — وبحكم اللزوم من الاستمرار فى هذه الوظيفة — لا يصدق على المخالفات لخروج هذه الجرائم من دائرة رد الاعتبار . وهو ما سبق أن انتهى اليه رأى الجمعية العمومية للقسم الاستشارى للفتوى والتشريع بجلستها المنعقدة فى ٦ من مايو سنة ١٩٦١ فى شأن مدى اعتبار الجرائم التى يرد فيها الاعتبار من الجرائم المانعة من تولى الوظائف العامة (ملف

الجمعية رقم ٨٦/٦/٦٠ — كتاب الجمعية رقم ٤٨٢ فى ٢٩ من يونية سنة ١٩٦١) ٠

ومما يعزز هذا النظر ما نص عليه البند ٧ من المادة ٧٧ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ من أن الحكم فى جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة مع وقف تنفيذ العقوبة لا ينهى الخدمة بقوة القانون وأنما يكون انهاؤها فى هذه الحالة جوازيا للوزير المختص ٠ ولما كانت المادة ٥٥ من قانون العقوبات لا تجيز للمحكمة ان تقضى بوقف تنفيذ العقوبة المحكوم بها الا فى الجنايات أو الجنح دون المخالفات فانه لو قيل بقيام المانع من التعيين فى الوظيفة العامة أو من الاستمرار فيها بسبب الحكم فى المخالفات عن افعال مخلة بالشرف أو الامانة لا نبنى على ذلك أن يكون ترتب هذا الأثر الحائل دون التعيين أو الموجب لانهاء خدمة العامل للحكم عليه فى مخالفة من هذا القبيل حتميا وبقوة القانون فى جميع الاحوال لانه ليس للمحكمة أن تقضى بوقف تنفيذ العقوبة فى المخالفات فى حين أن هذا الاثر لا يتحقق دائما فى الجرائم الاشد حيث يكون الفصل جوازيا اذا ما قضت المحكمة بوقف تنفيذ العقوبة ٠ وهو مالا يسوغ فى منطق التخريج السليم بمراعاة تدرج الجرائم من حيث مبلغ خطورتها والعقوبات المقررة لكل منها ٠

ومن حيث أن الفقرة الاولى من المادة ٣٠٦ مكرر من قانون العقوبات المضافة بالقانون رقم ٦١٧ لسنة ١٩٥٣ تنص على أن « يعاقب بالحبس مدة لا تزيد على سبعة أيام كل من تعرض لانثى على وجه يخدش حياءها بالقول أو بالفعل فى طريق عام أو مكان مطروق » ومفاد هذا النص أن الجريمة المنصوص عليها فيه تعتبر مخالفة ومن ثم لا يصدق بالنسبة اليها المانع التلقائى من التعيين فى الوظيفة العامة أو من الاستمرار فيها فى مفهوم المادتين ٧ و ٧٧ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة آنفتى الذكر وأن كانت توجب مؤاخذة مرتكبها تأديبيا ٠

وتطبيق ما تقدم فى خصوص واقعة الحالة المعروضة يبين انه ولئن كان قد صدر حكم جنائى بادانة السيد / ٠٠٠٠ ٠٠٠٠ فى مخالفة تعرض لانثى على وجه يخدش حياءها فى الطريق العام الأمر الذى ثبت نهائيا

بالحكم والذى يقطع بخروج هذا العامل على مقتضى الواجب الوظيفى فى الحفاظ على كرامة الوظيفة العامة وهو المسلك الذى يتعين مساءلته عنه تأديبيا الا أن مثل هذا الحكم لا يترتب عليه انفصام العلاقة الوظيفية التى تربط العامل المذكور بجهة الادارة وانهاء خدمته تلقائيا فلا يعتبر مفصولا بقوة القانون بصدور الحكم سالف الذكر بل المرد فى ذلك الى ما تقرره السلطة التأديبية المختصة •

لهذا انتهى رأى الجمعية الى عدم اعتبار السيد المذكور مفصولا بقوة القانون بصدور حكم المحكمة الجنائية بادانته فى مخالفة التعرض لانثى على وجه يخدش حياءها فى الطريق العام ، وأن كان يتعين مساءلته تأديبيا عن هذا الفعل أمام السلطة التأديبية المختصة •

(ملف ١١٩/٢/٨٦ — جلسة ١٩٦٦/٣/١٦)

رابعا : آثار الحكم الجنائى المشمول بوقف التنفيذ :

قاعدة رقم (٤١٦)

المبدأ :

لا يجوز ترتيب أية آثار جنائية أو ادارية على الحكم المشمول بايقاف التنفيذ بعد مضى المدد وتوافر الشروط التى يصبح معها الحكم كان لم يكن •

ملخص الحكم :

وأما فيما يتعلق بالشرط الثانى الذى تضمنته الفقرة « د » من المادة الثالثة من لائحة المأذونية والخاص بألا يكون قد صدرت ضد المرشح للوظيفة أحكام قضائية أو تأديبية ماسة بالشرف فانه يبين من الاطلاع على صورة الحكم الصادر ضد المطعون عليه فى الجنحة رقم ٨٠٠ سنة ١٩٢٥ والمرفق بملف الطعن أن المحكمة الاستئنافية قضت بحبسه شهرا مع الشغل لارتكابه جريمة اختلاس عدة نسيج مملوكة له ولآخر وقيامه ببيعها أمرت بأيقاف تنفيذ العقوبة ، لما كانت المادة ٥٩ من

قانون العقوبات تنص على أن الحكم الصادر بايقاف العقوبة يعتبر كأن لم يكن اذا مضى على المحكوم عليه خمس سنوات من تاريخ صيرورته نهائيا ولم يرتكب جناية أو جنحة حكم عليه من أجلها بعقوبة مفيدة للحرية ، فانه بناء على ذلك لا يجوز ترتيب أية آثار جنائية أو ادارية على ذلك الحكم بعد مضى المدة المشار اليها لأن القانون نفسه قد أعدم كل أثر للحكم وقضى باعتباره كأن لم يكن وبالتالى فلا يعتبر هذا الحكم مانعا من التوظف أو من التعيين فى وظيفة المأذونية •

(طعن رقم ١٥٨٧ لسنة ١٠ ق — جلسة ١٩٦٦/١٢/٢٤)

خامسا : الاحكام الجنائية ليست كلها ماسة بالشرف أو النزاهة :

قاعـــدة رقم (٤١٧)

المبـــــدأ :

حكم جنائى بالغرامة فى قضية مشاجرة — لايعتبر ماسابالشرف•

ملخص الحكم :

بالنسبة الى الحكم الذى صدر ضد المطعون عليه فى الجنحة رقم ٢٢٦ لسنة ١٩٤٠ فانه صدر بالغرامة فى قضية مشاجرة وبهذه المثابـــة لا يعتبر ماسا بالشرف أو النزاهة ولا يصلح سندا لاستبعاد المطعون عليه بمقولة انه لم تتوافر فيه الشروط اللازمـــة للتعيين فى وظيفـــة المأذون •

(طعن رقم ١٥٨٧ لسنة ١٠ ق — جلسة ١٩٦٦/١٢/٢٤)

سادسا : رد الاعتبار :

قاعـــدة رقم (٤١٨)

المبـــــدأ :

المادة ٧ من نظام العاملين المدنيين بالدولة — اشتراطها الا يكون

المرشح للتعيين قد سبق الحكم عليه بعقوبة جناية ما لم يكن قد رد اليه اعتباره ــ صدور القرار الجمهورى رقم ٢٩٣٧ لسنة ١٩٦٤ بالعفو عن العقوبات الأصلية والتبعية والآثار المترتبة على الأحكام الصادرة ضد المتهمين فى قضايا معينة ــ اعتباره بمثابة رد الاعتبار فى مفهوم المادة ٧ ــ جواز اعادة تعيينهم دون انتظار انقضاء مدد رد الاعتبار متى توافرت الشروط الأخرى .

ملخص الفتوى :

ولئن كانت المادة السابعة من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ تنص على أنه « يشترط فيمن يعين فى احدى الوظائف .... (٣) الا يكون قد سبق الحكم عليه بعقوبة جناية أو فى جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة مالم يكن قد رد اليه اعتباره فى الحالتين » ــ وكان مقتضى نص هذه المادة هو أنه يشترط لاعادة تعيين السادة المذكورين أن يكون قد رد اليهم اعتبارهم الا أنه لما كان القرار الجمهورى رقم ٢٩٣٧ لسنة ١٩٨٤ سالف الذكر قد صدر شاملا العفو عن العقوبات الأصلية والتبعية والآثار المترتبة على الأحكام الصادرة ضد السادة المعروضة حالتهم فانه يترتب على هذا القرار اسقاط جميع العقوبات والآثار التى قد تقع بعد صدوره ومن بينها الحرمان من التعيين فى الوظائف العامة ، ومن ثم فانه يعتبر بمثابة رد الاعتبار للسادة المذكورين فى مفهوم نص المادة السابعة من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة المشار اليه ، ولا يتطلب الأمر فى هذه الحالة قضاء مدد معينة بعد صدور قرار العفو ويجوز اعادة تعيينهم عقب صدور هذا القرار دون حاجة الى انتظار انقضاء المدد اللازمة لرد الاعتبار القضائى أو القانونى ــ هذا مع مراعاة توافر الشروط الأخرى اللازمة فيمن يعين فى الوظائف العامة .

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية الى أنه لا يترتب على القرار الجمهورى رقم ٢٩٣٧ لسنة ١٩٦٤ الصادر بالعفو عن العقوبات الأصلية والتبعية والآثار المترتبة على الاحكام الصادرة ضد السادة المعروضة حالتهم ، لا يترتب على هذا القرار اعادتهم الى وظائفهم بقوة القانون وانما تجوز

اعادة تعيينهم من جديد بقرارات تعيين جديدة اذا ما توفرت فى شأنهم الشروط اللازم توافرها فيمن يعين فى الوظائف العامة ، وباعتبار أن قرار العفو المشار اليه بمثابة رد اعتبار فى مفهوم نص المادة السابعة من قانون العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ هذا مع مراعاة عدم حساب المدة من تاريخ فصلهم الى تاريخ اعادة تعيينهم ضمن مدة خدمتهم •

(ملف ١٠٩/٢/٨٦ — جلسة ١٩٦٦/٥/٤)

الفرع الثالث

اللياقة الطبية للخدمة

أولا : شرط اللياقة الطبية للخدمة شرط جوهرى للتعيين فى الوظيفة والاستمرار بالخدمة :

قاعدة رقم (٤١٩)

المبـدأ :

شرط اللياقة الطبية للخدمة — هو شرط جوهرى التعيين فى الوظيفة والاستمرار فى الخدمة — ترديد تعليمات المالية الصادرة فى عام ١٩٢٢ المتضمنة الأحكام التى وافق عليها قرار مجلس الوزراء فى ١٩٢٢/٥/٨ هذا الاصل بالنسبة لعمال اليومية الدائمين من قبل صدور كادر العمال •

ملخص الحكم :

ان ثبوت لياقة الموظف الطبية للخدمة هو شرط من الشروط الجوهرية للتعيين والاستمرار فى خدمة الحكومة وهذا الشرط يقتضيه بداهة ضمان التثبيت من قدرة الموظف على النهوض بأعباء الوظيفة المعين فيها بكفاية واقتدار وقد ردد هذا الأصل بالنسبة لعمال اليومية الدائمين ومن قبل صدور كادر العمال تعليمات المالية الصادرة فى عام

١٩٢٢ والمتضمنة الأحكام التى وافق عليها مجلس الوزراء فى ٨ من مايو ١٩٢٢ اذ نصت الفقرة ٢٩ من هذه التعليمات على مايلى « لا يعاد الى الخدمة أحد عمال اليومية المفصولين لعدم اللياقة الطبية ما لم يقـرر لياقته القومسيون الطبى العام أو أية سلطة طبية ينتدبها القومسـون لهذا الغرض » .

(طعن رقم ١٣٦٢ لسنة ٧ ق — جلسة ١٩٦٥/١/١٠)

ثانيا : قرار اللياقة الطبية المعيب فى شرط من شروط صحته يتحصن من السحب والالغاء بعد فوات ستين يوما :

قاعـدة رقم (٤٢٠)

المبـــدأ :

قرار التعيين — تخلف شرط من شروط صحته — امتناع سحبه بعد فوات ميعاد الستين يوما وصيرورته حصينا من الرجوع فيه .

ملخص الحكم :

ان قصارى ما يمكن أن يترتب على تخلف شرط اللياقة الطبية قبل التعيين هو فقدان قرار تعيين المدعى لشرط من شروط صحته وصدوره من ثم مخالفا القانون مما يجعله قابلا للالغاء أو السحب بحسب الأحوال فى الميعاد القانونى ومدته ستون يوما من تاريخ صدوره فاذا انقضى هذا الميعاد دون أن تسحبه الادارة فانه يصبح حصينا من أمر الرجـوع فيه من جانب مصدره .

(طعن رقم ١٢٩٨ لسنة ٧ ق — جلسة ١٩٦٦/١/٢)

ثالثا : شهادة التأهيل المهنى تقوم مقام اللياقة الطبية :

قاعـــدة رقم (٤٢١)

المبـــــدأ :

قيام شهادة التأهيل المهنى المنصوص عليها فى المادة الرابعة من القانون رقم ١٤ لسنة ١٩٥٩ فى شأن التأهيل المهنى للعاجزين وتخديمهم مقام اللياقة الطبية بالنسبة الى حالة العجز الوارد بهذه الشهادة فقط — صلاحية هذه الشهادة حتى ولو تم الكشف الطبى الموقع على المرشـــح ولم تثبت لياقته •

ملخص الفتوى :

تنص المادة ٤ من القانون رقم ١٤ لسنة ١٩٥٩ فى شأن التأهيل المهنى للعاجزين وتخديمهم على أن تمنح المعاهد والهيئات المشار اليها فى المادة الثانية العاجز الذى تم تأهيله مهنيا شهادة تثبت ذلك وتحدد البيانات التى تشتمل عليها الشهادة بقرار من وزير الشئون الاجتماعية والعمـــل •••• » وتنص المادة ٨ على أنـــه « اســـتثناء من لائحـــة القومسيونات الطبية تقوم الشهادة المنصوص عليها فى المادة ٤ من هذا القانون مقام اللياقة الطبية بالنسبة الى حالة العجز الوارد بهذه الشهادة فقط » •

ومفاد هذين النصين ان المشرع قد جعل لشهادة التأهيل المهنى التى تمنح للشخص طبقا لأحكام هذا القانون حجية فى اثبات اللياقة الطبية للمرشحين للتعيين فى وظائف الحكومة ، وقد جعل المشرع للشـــهادة هذه الحجية لأنها تمنح للشخص بعد ان تؤدى له خدمات مهنية تمكنـــه من استعادة قدرته على مباشرة عمله الأصلى أو اداء عمل آخر مناسب لحالته والاستقرار فيه (المادة ٢) ، ومن ثم يتعين على الجهات الادارية المختصة بالتعيين أن تعتد بشهادة التأهيل المهنى فى خصـــوص العجز الذى منحت بشأنه وذلك بغض النظر عما يقرره القومسيون الطبى فى هذا الخصوص •

ولا وجه للقول بأن هذا الرأى تترتب عليه نتائج بعيدة المدى اذ يستطع كل من استنفذ فرص الكشف الطبى عليه أمام القومسيون الطبى وثبتت عدم لياقته الصحية الحصول على هذه الشهادة والتعيين فى الوظيفة مما يهدر أحكام اللياقة الطبية المنصوص عليها فى القرار الجمهورى رقم ١٦٦٤ لسنة ١٩٦١ ويعرض — تبعا لذلك — مرافق الدولة للخلل بسبب عدم قدرة الموظفين على القيام بأعباء وظائفهم ؛ لا وجه لهذا القول لأنه اذا كان الأصل أن تثبت اللياقة الطبية للتعيين فى الوظيفة بقرار من القومسيون الطبى فان القانون رقم ١٤ لسنة ١٩٥٩ المشار اليه قد اورد استثناء من هذا الأصل تجعل وسيلة ثبوت هذه اللياقة شهادة التأهيل المهنى وليست قرار القومسيون الطبى ، وفضلا عن ذلك فان هذه الشهادة لا تمنح للشخص الا بعد حصوله على خدمات تمكنه من استعادة قدرته على مباشرة عمله الأصلى أو أى عمل آخر على نحو ما سبق بيانه •

وغنى عن البيان أن عدم الاشارة فى ديباجة القانون رقم ١٤ لسنة ١٩٥٩ سالف الذكر الى قانون موظفى الدولة لا يعنى عدم سريانه على هؤلاء الموظفين مادامت نصوصه تقضى بسريان أحكامه عليهم •

وعلى مقتضى ماتقدم تكون شهادة التأهيل المهنى الممنوحة للسيد / ••••• ••••• والتى ورد بها أنه مريض بلغط عضوى بالقلب وقد تم تأهيله من حالة هذا العجز للعمل بوظيفة التدريس ، تكون هذه الشهادة دليلا على لياقته الصحية فى خصوص ما ورد بها رغم الكشف عليه أربع مرات طبقا لأحكام القرار الجمهورى رقم ١٦٦٤ لسنة ١٩٦٠ بأحكام اللياقة الطبية للتعيين فى الوظائف العامة وثبوت عدم لياقته الصحية للخدمة فى الحكومة فى كل مرة بسبب اصابته بلغط عضوى فى القلب وذلك بشرط صدور هذه الشهادة بعد اتباع الاجراءات المقررة فى القانون رقم ١٤ لسنة ١٩٥٩ فى شأن التأهيل المهنى للعاجزين وتخديمهم •

والقول بعدم سريان أحكام هذا القانون على الحالة المعروضة استنادا الى التفرقة التى تقول بها الوزارة بين حالة العجز وهى نقص

فى أحد الأعضاء يمكن سده بتدريب المصاب وبين حالة المرض وهى التى يبدو فيها العضو سليما والحقيقة أنه غير سليم وأن الحالة الأولى هى التى يسرى فى شأنها وحدها القانون رقم ١٤ لسنة ١٩٥٩ ، هذا القول مردود بما يأتى :

أولا : ان المادة الأولى فقرة أ حددت العجز بأنه نقص قدرة الفرد على اداء عمل مناسب والاستقرار فيه نقصا فعليا نتيجة عاهة جسمية أو عقلية ، وليس من شك فى أن العاهة قد تتخلف عن حادث وقد تتخلف عن مرض سواء أكان هذا المرض ملازما للفرد منذ ولادته أم طرأ عليه بعد الولادة .

ثانيا : أن المادة الثالثة حددت المقصود بالتأهيل المهنى بأنه الخدمات المهنية التى تقدم للعاجز لتمكنه من استعادة قدرته على مباشرة عمله الأصلى أو اداء أى عمل آخر مناسب لحالته والاستقرار فيه وذلك كالاعداد البدنى والتوجيه المهنى والتدريب المهنى والتخديم ، ومن ثم فكل عجز يمكن التغلب على آثاره بالتأهيل المهنى على هذا الوجه يسرى القانون فى شأنه سواء أكان العجز حادث أو نتيجة مرض .

لهذا انتهى رأى الجمعية الى أن شهادة التأهيل المهنى الممنوحة للسيد / .... تفيد لياقته الصحية للتعيين فى خصوص العجز الوارد بها وهو وجود لغط بالقلب وذلك متى ثبت صدورها مطابقة لأحكام القانون رقم ١٤ لسنة ١٩٥٩ فى شأن التأهيل المهنى للعاجزين وتخديمهم .

(فتوى ٤٠٣ فى ١٦/٦/١٩٦٢)

رابعا : تراخى جهة الادارة فى الاعفاء من شرط اللياقة الصحية لايترتب عليه فصل العامل من الخدمة :

قاعدة رقم (٤٢٢)

المبدأ :

عدم استيفاء الموظف مسوغات تعيينه خلال التسعة الاشهر المنصوص عليها فى أحكام القانون رقم ٨ لسنة ١٩٦١ — تراخى جهة

الادارة فى اصدار قرار الاعفاء من شرط اللياقة الطبية خلال هذه المدة — لا يترتب عليه فصل الموظف من الخدمة .

ملخص الفتوى :

فى ٣٠ من يناير سنة ١٩٦٣ انتهى رأى الجمعية العمومية للقسم الاستشارى للفتوى والتشريع الى أنه لا يترتب على تراخى صدور قرار الاعفاء من شرط اللياقة الى ما بعد انتهاء مدة التسعة الاشهر المقررة بالقانون رقم ٨ لسنة ١٩٦١ فصل الموظف من الخدمة . وبناء على ذلك وافق السيد مدير الجامعة فى ٣٠ من مارس سنة ١٩٦٣ على تطبيق هذا الرأى على حالة السيد (.... ....) تأسيسا على أن اجراءات الاعفاء قد بدأت قبيل نهاية التسعة شهور المقررة بمقتضى أحكام القانون رقم ٨ لسنة ١٩٦١ لاستيفاء مسوغات التعيين ، وبناء على ذلك أعيد المذكور الى عمله اعتبارا من ٢٣ مارس سنة ١٩٦٣ وكتب للقومسيون الطبى للافادة بشأن اعفائه من شرط اللياقة الطبية .

(فتوى ١١١٠ فى ١٩٦٣/١٠/١٣)

خامسا : الصلاحية الزمنية لشهادة اللياقة الطبية :

قاعـــدة رقم (٤٢٣)

المبـــدأ :

شهادة اللياقة الطبية لمرشح لوظيفة ما — صلاحيتها — عـــدم الاعتداد بها بعد مضى ثلاثة اشهر من تاريخ الكشف الطبى طبقا للمادة ٤٢ من لائحة القومسيونات الطبية دون صدور قرار بالتعيين خلال هذه الفترة — صلاحيتها فى حالة ما اذا صدر خلال تلك الاشهر الثلاثة قرار ادارى مخالف للقانون بتخطى المرشح فى التعيين والغى هذا القرار أو سحب فى الميعاد القانونى فلا محل لاعادة فحص المرشح طبيا فى هذه الحالة .

ملخص الفتوى :

تنص المادة ٤٢ من لائحة القومسيونات الطبية على أن « شهادة اللياقة الطبية لمرتسح لوظيفة معينة تبقى صالحة لمدة لا تزيد على ثلاثة شهور من تاريخ الكشف الطبى » .

ويستفاد من هذا النص ان صلاحية شهادة اللياقة الطبية تنقضى بمضى الاشهر الثلاثة ، فاذا عين المرشح خلالها صلحت الشهادة مسوغا لتعيينه ؛ أما اذا لم يعين خلال تلك المدة ، فانه يتحتم اعادة فحص المرشح طبيا من جديد ؛ وذلك اعمالا لعبارة النص ؛ واخذا بمفهومه .

واذا كان ما تقدم هو الأصل العام الذى لاشك فيه ، فان ما ذهب اليه الديوان من صلاحية شهادة اللياقة الطبية حتى بعد مضى الاشهر الثلاثة اذا ما كان التراخى فى التعيين راجعا الى خطأ من جانب الادارة يقتضى البحث فيما اذا كان ثمة قرار بالامتناع عن تعيين المرشح فى الوظيفة أم لا ؟ فاذا وجد قرار من هذا القبيل كأن يكون المرشح قد استوفى شرائط التعيين كافة ، واصدرت الادارة قرارا بتعيين مرشح آخر لا تتوافر فيه الشروط ، أو كان ممن يلونه فى ترتيب النجاح فى مسابقة قانونية ، ففى هذه الأحوال يكون القرار المخالف للقانون مستهدفا للالغاء أو السحب فاذا تم الالغاء أو السحب فانه لا يجوز اعادة الكشف الطبى مرة ثانية على من تثبت صلاحيته والغى القرار لصالحه .

لهذا انتهى الرأى الى عدم الاعتداد بشهادة اللياقة الطبية للمرشح بعد مضى الاشهر الثلاثة دون أصدار قرار بتعيينه خلالها الا اذا صدر خلال الاشهر الثلاثة قرار ادارى مخالف للقانون بتخطى المرشح فى التعيين الغى أو سحب فى الميعاد القانونى فعندئذ تعتبر شهادة اللياقة الطبية الاولى صالحة للاعتداد بها ، ولا يعاد فحص المرشح طبيا .

(فتوى ١٠٠ فى ١٩٦١/٢/٢)

سادسا : قرار الوزير باعفاء الموظف من شرط اللياقة الطبية :

قاعـــدة رقم (٤٢٤)

المبـــدأ :

القانون رقم ٦٦٠ لسنة ١٩٥٣ بشأن موظفى ومستخدمى المرافق العامة التى تنتقل ادارتها الى الدولة — اجازته تعيين بعض موظفى المرافق استثناء من قواعد التعيين الواردة فى المواد ٦ و ١٣ و ١٥ من قانون موظفى الدولة — قرار الوزير المختص باعفاء الموظف من شروط اللياقة الطبية — مقيد بقيدين — الأول : أخذ رأى القومسيون الطبى العام ، والثانى : موافقة ديوان الموظفين — التدرج التشريعى لهذين القيدين .

ملخص الحكم :

فى ٣١ من ديسمبر سنة ١٩٥٣ صدر القانون رقم (٦٦٠) لسنة ١٩٥٣ بشأن موظفى ومستخدمى المرافق العامة التى تنتقل ادارتها الى الدولة ، وقد نص فى المادة الاولى منه على أنه « مع عدم الاخلال بأحكام المرسوم بقانون رقم (٤٤) لسنة ١٩٣٦ الخاص بشروط توظيف الأجانب والمعدل بالقانون رقم (٢٨٤) لسنة ١٩٥٣ اذا انتهى عقد التزام بادارة مرفق عام وتولت الدولة ادارة هذا المرفق بالطريق المباشر جاز لمجلس الوزراء استثناء من أحكام المواد (٦ ، ١٣ ، ١٥) من القانون رقم (٢١٠) لسنة ١٩٥١ المشار اليه أن يعين بخدمة المرفق من تقتضى المصلحة تعيينهم من الموظفين الذين كانوا بخدمته قبل تولى الدولة ادارته على أن يوضع من يعين على هذا الوجه فى درجة من الدرجات المنصوص عليها فى القانون رقم (٢١٠) لسنة ١٩٥١ وأن يراعى فى تعيين هذه الدرجة المرتب الذى كان يتقاضاه قبل ذلك ، ومدة خدمته ونوع عمله . ونصت المادة الثانية من هذا القانون على أنه « يجوز للوزير المختص دون الرجوع لديوان الموظفين شغل الوظائف الكتابية التى تخلو بالمرافق المشار اليها فى المادة السابقة خلال سنة من تولى

الدولة ادارة المرفق أو من تاريخ العمل بهذا القانون أى المدتين أطول»،
وقد أفصحت المذكرة الايضاحية لهذا القانون عن قصد الشارع من اتباع هذا الاستثناء والحكمة التى دفعت اليه والحدود التى يتعين مراعاتها عند اعمال أحكام هذا القانون • وتجرى المذكرة الايضاحية بأنه « لما كانت المصلحة تقتضى تعيين الصالحين من الموظفين الذين كانوا بخدمة مرفق من المرافق التى تدار بطريقة الالتزام ثم تتولى الدولة ادارتها بطريقة (الريجى) للانتفاع بخبرة هؤلاء الموظفين وكان بعضهم ممن لا تتوافر فيه شروط التوظف المنصوص عليها فى القانون رقم (٢١٠) لسنة ١٩٥١ فان المصلحة العامة تقتضى وضع تشريع لاستثناء هؤلاء من بعض أحكام القانون المتقدم ذكره ، لذلك وضع المشروع المرافق فتضمنت أحكامه جواز استثناء هؤلاء من أحكام التوظف بالنسبة للدرجة التى يوضعون بها على أن يراعى فى تعيين تلك الدرجة المرتب الذى كان يتقاضاه قبل ذلك ومدة خدمته ونوع عمله ، وقد تضمن المشروع حكما آخر اجيز بمقتضاه التعيين فى الوظائف الكتابية التى تخلو بالمرافق المتقدمة الذكر دون رجوع لديوان الموظفين خلال سنة من تولى الدولة ادارة المرافق أو من تاريخ العمل بهذا القانون أى المدتين أطول ، وذلك لأن مصلحة المرافق المذكورة تقتضى عدم التراخى فى شغل الوظائف الخالية بها حتى تستوفى الاجراءالمتقدم الذكر •وفى ٣١ من يناير سنة ١٩٥٤ صدر القانون رقم (٥٣) لسنة ١٩٥٤ فأدخل تعديلا على المادة الأولى من القانون رقم (٦٦٠) لسنة ١٩٥٣ أجاز بمقتضاه لمجلس الوزراء منح مرتب يزيد على بداية أو نهاية مربوط الدرجة التى يوضع عليها الموظف وذلك بصفة شخصية وجاء فى المذكرة الايضاحية أيضا لهذا القانون الأخير ما يزيد الأمر ايضاحا ويؤكد الهدف الذى من أجله اتبع المشرع هذا السبيل الاستثنائى فى ادارة المرافق العامة التى تنتقل ادارتها للى الدولة • ولما كان تعيين هؤلاء الموظفين سيتم بالاستثناء من بعض أحكام التوظف العامة وكان الدافع اليه هو مواجهة الحالة الطارئة عقب انتقال المرفق من نظام الالتزام الى نظام (الريجى) على نحو يضمن اطراد العمل به وانتظامه وذلك الى أن تستكمل الحكومة عدتها من الموظفين القادرين على النهوض بهذا النوع الخاص من العمل والمنطبقة عليهم فى الوقت نفسه كافة

أحكام التوظف العامة بغير استثناء ، فان مراعاة هذه الاعتبارات يقتضى أن يكون التعيين موقوتا بالمدة التى يحددها مجلس الوزراء ..» .

وقد اشترطت الفقرة السابعة من المادة السادسة من قانون نظام موظفى الدولة رقم (٢١٠) لسنة ١٩٥١ فيمن يعين فى احدى وظائف الدولة أن تثبت لياقته الصحية فيما عدا الموظفين المعينين بمراسيم أو أوامر جمهورية ، كما نصت المادة (١٣) من هذا القانون على أن « شروط اللياقة الصحية المشار اليها فى المادة السادسة يصدر بها قرار من مجلس الوزراء بناء على اقتراح ديوان الموظفين ويجوز اعفاء الموظف من كل هذه الشروط أو من بعضها بقرار من الوزير المختص بعد أخذ رأى القومسيون الطبى العام وموافقة ديوان الموظفين » فالاعفاء من شروط اللياقة الصحية يجوز أن يمنح بقرار من الوزير المختص بشرط أخذ رأى القومسيون أو موافقة ديوان الموظفين . والقول بغير هذا لا يتفق مع التدرج التشريعى السابق لهذا النص فقد أصاب هذه المادة تعديلات : الأول بالمرسوم بقانون رقم (٧٩) الصادر فى ٥ من يونية سنة ١٩٥٢ وكان نصها قبل هذا التعديل « شروط اللياقة الصحية المشار اليها فى المادة السادسة يصدر بها قرار من مجلس الوزراء بناء على اقتراح ديوان الموظفين ، ولرئيس هذا الديوان الحق فى اعفاء الموظف من كل هذه الشروط أو من بعضها والثانى بالقانون رقم (٣٧٤) الصادر فى ٣٠ من يولية سنة ١٩٥٣ وكان نصها قبل هذا التعديل الاخير : « يصدر بشروط اللياقة الصحية المنصوص عليها فى المادة (٦) وبشرط الاعفاء منها قرار من مجلس الوزراء بناء على اقتراح وزير المالية والاقتصاد بعد أخذ رأى ديوان الموظفين » . ومن هذا التدرج فى الاتجاه التشريعى يبين مدى حرص الشارع على تنظيم الاعفاء من شروط اللياقة الصحية وتحقيق الرقابة عليها وضبط ممارستها فقيدها بقيدين هما أخذ رأى القومسيون وكذلك موافقة ديوان الموظفين . ويؤكد ذلك أيضا ما جاءت به المذكرة المرفوعة الى مجلس الوزراء بشأن القانون رقم ٣٧٤ لسنة ١٩٥٣ وهو الذى وضع النص الحالى الأخير للمادة (١٣) على النحو المذكور فيما سبق : كانت المادة (١٣) من قانون التوظف تقضى بأن يصدر بشروط اللياقة الصحية قرار من مجلس الوزراء بناء على اقتراح ديوان الموظفين وأن يكون لرئيس

هذا الديوان الحق فى اعفاء الموظف من شروط اللياقة الصحية كلها أو بعضها ثم صدر المرسوم بقانون رقم (٧٩) لسنة ١٩٥٢ معدلا لأحكام هذه المادة وقرر بأن يصدر بشروط اللياقة الصحية والاعفاء منها قرار من مجلس الوزراء بناء على اقتراح وزير المالية والاقتصاد بعد أخذ رأى ديوان الموظفين • وفى ١١ من أغسطس سنة ١٩٥٢ وافق مجلس الوزراء على مذكرة وزارة المالية والاقتصاد بالاستمرار فى العمل بشروط اللياقة الصحية المعمول بها الآن والمنصوص عليها فى لائحة القومسيونات الطبية ولم يتعرض هذا القرار الى سلطة الاعفاء من هذه الشروط لأن تعديل هذه المادة لم يفوض أية جهة سلطة الاعفاء من شروط اللياقة الصحية كلها أو بعضها وكانت هذه السلطة بمقتضى قواعد التوظف الملغاة بصدور القانون رقم (٢١٠) لسنة ١٩٥١ موكولة الى اللجنة المالية ومجلس الوزراء ثم عهد بها الى كل وزير فى وزارته تخفيفا من عبء الأعمال عن كاهل مجلس الوزراء • ولما كانت قواعد الاعفاء من شروط اللياقة الصحية تتصل اتصالا وثيقا بشئون الموظفين اذ تطرأ حالات كثيرة تضطر فيها الحكومة الى توظيف بعض الكفايات ممن لاتتوافر فيهم شروط اللياقه الصحية كلها لذلك رئى تعديل المادة (١٣) من القانون المشار اليه بما يجيز الاعفاء من شروط اللياقة الصحية كلها أو بعضها بقرار من الوزير المختص بعد أخذ رأى القومسيون الطبى العام وموافقه ديوان الموظفين حتى تتحقق الرقابة من شرط الاعفاء والتثبت من صلاحية المرشح للوظيفة فى القيام بأعبائها على الوجه الذى تتحقق به المصلحة العامة •

وفى ٢٠ من أكتوبر سنة ١٩٥٣ وجه السيد رئيس ديوان الموظفين الى جميع وزارات الحكومة ومصالحها الكتاب الدورى رقم (٧٤) لسنة ١٩٥٣ بشأن الاعفاء من اللياقة الطبية جاء فى نهايته : (وتنفيذا لهذا القانون رقم ٣٧٤ لسنة ١٩٥٥ يوجه ديوان الموظفين نظر وزارات الحكومة ومصالحها الى مراعاة عدم اصدار قرارات وزارية باعفاء بعض الموظفين من اللياقة الطبية قبل أخذ رأى القومسيون الطبى العام والحصول على موافقة الديوان) • وتوكيدا لهذا الاتجاه الصحيح أيضا اذاع ديوان الموظفين فى ٣ من أبريل سنة ١٩٥٤ الكتاب الدورى رقم

(٢١) لسنة ١٩٥٤ بشأن طلبات الاعفاء من شروط اللياقة الطبية جاء فيه : — « سبق أن اذاع الديوان فى ١٥ من فبراير سنة ١٩٥٤ الكتاب الدورى رقم (١١) لسنة ١٩٥٤ لفت فيه نظر الوزارات والمصالح الى شكوى القومسيون الطبى العام من كثرة الطلبات الخاصة بالاعفاء من شروط اللياقة الصحية وخاصة بالنسبة الى المستخدمين الخارجين عن الهيئة وقد شكت مصلحة صناديق الادخار والتأمين الحكومية من كثرة حالات الاعفاء الامر الذى له ابلغ الأثر على التزامات المصلحة المالية قبل المشتركين من الموظفين فى التأمين الاجبارى وصناديق الادخار ، ونظرا لأن الوزارات لم تراع أحكام الكتاب الدورى سالف الذكر مما دعا القومسيون الطبى العام الى اعادة الشكوى . لذلك يكرر ديوان الموظفين توجيه نظر الوزارات والمصالح الى أن الاعفاء من شروط اللياقة الصحية هو استثناء من أحكام قانون نظام موظفى الدولة ولا يجوز الالتجاء اليه إلا فى حالات الضرورة القصوى أو فى حالة الامتياز الظاهر والكفاية الذاتية الملحوظة فى المرشح المراد اعفاؤه . هذا ويرجو الديوان فى حالات طلب الاعفاء مراعاة التعليمات الآتية : (١) أن يكون تحويل المرشح المراد اعفاؤه الى القومسيون الطبى بعد عرض الأمر على السيد الوزير وموافقة سيادته على هذا التحويل . (٢) أن تتضمن طلبات الاعفاء التى ترسل الى الديوان المبررات التى تستدعى الاعفاء من شروط اللياقة وكذا رأى القومسيون الطبى فى الحالة المطلوبة . (٣) على الوزارات الا تتقدم بطلبات اعفاء الا بعد أن تستوفى حاجتها من المرشحين اللائقين بقوائم الناجحين الموجودين بالديوان ويأمل الديوان أن تراعى الوزارات المصلحة العامة والاعتبارات المتقدمة عند طلبها اعفاء أى مرشح من شروط اللياقة الطبية » .

وعلى ضوء ما تقدم لا يستساغ القول بأن مجرد تأشيرة السيد الوزير بكلمة (موافق) فى ١٣ من نوفمبر سنة ١٩٥٤ على كتاب السيد المدير العام لادارة الكهرباء والغاز تدل على صدور قرار وزارى بتعيين المدعى وخمسة عشر زميلا مما ورد ذكر أسمائهم فى الكشف رقم ٢ المرفق بالكتاب المذكور ، أولئك الذين لم يحوزوا درجة اللياقة الطبية ورسبوا فى كشف القومسيون الطبى العام — فى الدرجة الثامنة الكتابية الخالية بادارة الكهرباء والغاز — وموافقة الوزير لا يمكن كذلك

أن تنصرف الى اعفاء من رسبوا فى الكشف الطبى من شرط اللياقـة الطبية قبل التعرف على رأى القومسيون الطبى العام فى أمر هذا الاعفاء بل وقبل الحصول على موافقة ديوان الموظفين وموافقة الوزير لا يمكن الا ان تنصرف الى تعيين من نجح فى الكشف الطبى من المرشحين المذكورة اسماؤهم فى الكشف رقم (١) وعددهم (٣٢) كما جاء فى تفصـيل الكتاب المقدم الى سيادة الوزير • ولا يملك الوزير على ضوء أحكام اللوائح والقوانين السالفة الذكر الا ان يوافق على تحويل المرشح المراد اعفاؤه الى القومسيون الطبى العام لابداء الرأى فى جواز منح الاعفاء فى حدود المصلحة العامة وحدها •

(طعن رقم ٨٠٨ لسنة ٥ ق — جلسة ١٩٦٠/١٢/١٠)

الفرع الرابع

السن التى يجب أن تتوافر فى المرشح للتعيين

أولا : تعيين سن الموظف فى مسائل التوظف والمعاشات من النظام العام:

قاعـدة رقم (٤٢٥)

المبـــدأ :

تعيين سن الموظف فى مسائل التوظف والمعاشات يتعلق بالنظـام العام — أساس ذلك من قانون نظام موظفى الدولة رقم ٢١٠ لسـنة ١٩٥١ والتشريعات السابقة عليه — تقدير سن الموظف طبقا لنصـوص هذه التشريعات يكون اما بشهادة الميلاد (أو صـورة رسمـية منهـا مستخرجة من سجلات المواليد) واما بقرار من القومسيون الطبى اذا لم يقدم شهادة الميلاد أو صورتها الرسمية — قرار القومسيون الطبى بالتقدير نهائى حتى ولو قدمت شهادة الميـلاد بعد ذلك — لا يسـوغ اهدار التقدير بقرار القومسيون الطبى بمقولة أنه لايمكن نسبة المولود الى والديه فى التاريخ الذى حدده القومسيون لميلاد الطفل نظرا لزواج الوالدين فى تاريخ لاحق وثبوت ذلك بوثيقة الزواج — أساس ذلك —

التقدير بطبيعته يجيء تقريبا ويحتمل الخطأ والصواب ومع ذلك نص المشرع على عدم جواز الرجوع فيه سدا لذرائع التحايل — لا علاقة لهذا الموضوع من قريب أو بعيد بالنسب واثباته — لاينال من هذا التقدير أيضا تقدير السن الذى تم بمناسبة اتخاذ الاجراءات القانونية ضد من أهمل قيد المولود فى سجلات المواليد — المعول عليه فى صدد علاقة الموظف بالجهة التى يعمل بها هو القرار الصادر من القومسيون الطبى بناء على احالته اليه من هذه الجهة لتحديد سنه — تحديد السن فى غير هذا المجال لا أثر له فى هذا الصدد .

ملخص الفتوى :

أن الرأى مستقر على أن تعيين سن الموظف فى مسائل التوظيف والمعاشات يتعلق بالنظام العام نظرا للصلة الوثيقة بينه وبين حقوق الموظف وواجباته . وبالتالى فانه متى تم تحديد هذه السن بالطريق الذى رسمه القانون استقرت الأوضاع القانونية على مقتضاه ، وامتنع على ذوى الشأن أن ينازعوا فيها عن طريق المجادلة فى تلك السن .

ويجد هذا الرأى سنده من نصوص التشريعات المتعلقة بالنظام الوظيفى سواء فى ذلك قانون نظام موظفى الدولة رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ أو التشريعات السابقة عليه ، والتى صدر فى ظلها قرار القومسيون الطبى مثار البحث .

فالمادة ٨ من القانون رقم ٥ لسنة ١٩٠٩ الخاص بالمعاشات المدنية نصت على أن « يعتمد فى تقدير سن الموظف والمستخدمين على شهادة الميلاد أو على شهادة رسمية مستخرجة من دفتر قيد المواليد ، وفى حالة عدم امكان الحصول على احدى هاتين الشهادتين يعتمد على تقدير القومسيون الطبى » .

كما نصت المادة ٨ من القانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٢٩ الخاص بالمعاشات الملكية على أن « يعتمد فى تقدير سن الموظفين والمستخدمين على شهادة الميلاد أو على مستخرج رسمى من دفتر قيد المواليد ، وفى

حالة عدم امكان الحصول على احدى هاتين الشهادتين يكون تقدير السن بمعرفة القومسيون الطبى .. ولايجوز الطعن فى التقدير بهذه الطريقة بحال من الأحوال » .

وقضى قرار مجلس الوزراء الصادر فى ١٩٢٧/١/٢٠ بأنه «عند تقدير السن بواسطة القومسيون الطبى العام لعدم تقديم شهادة الميلاد يكون التقدير المذكور نهائيا ولا يمكن الرجوع فيه بأية حال » .

ولما صدر قانون نظام موظفى الدولة رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١نصت المادة ٨ منه على أن تثبت سن الموظف عند التعيين بشهادة الميلاد أو بصورة رسمية منها مستخرجة من سجلات المواليد والا حددت السن بقرار من القومسيون الطبى العام ، ويكون هذا القرار غير قابل للطعن حتى ولو قدمت بعد ذلك شهادة الميلاد أو صورتها الرسمية » .

ومفاد النصوص المتقدمة أن تقدير سن الموظف يتم باحدى طريقتين :

الأولى — شهادة الميلاد أو صورة رسمية منها مستخرجة من سجلات المواليد .

الثانية — بقرار من القومسيون الطبى وذلك اذا لم تقدم شهادة الميلاد أو صورة رسمية منها .

ومتى قدرت سن الموظف بالالتجاء الى الطريقة الثانية ، اعتبر هذا التقدير نهائيا وعومل الموظف على أساسه كما التزمت الحكومة بمعاملته على مقتضاه حتى ولو قدمت شهادة الميلاد بعد ذلك واتضح منها أن التقدير لم يكن مطابقا للحقيقة .

وغنى عن البيان أن المشرع عندما تصدى لمعالجة هذا الأمر أراد أن يقضى على أساليب التحايل وأن يحقق استقرار الأوضاع الادارية .

وبتطبيق هذه القواعد على الحالة المعروضة يبين أن السيد ....

عين بوزارة الأوقاف علم ١٩٤١ ، وقدم شهادة من مديرية المنيا تفيد أنه من ساقطى القيد وبناء على ذلك أحالته الوزارة الى القومسيون الطبى العام فقدر سنه بأربعين سنة بتاريخ ١٩٤٥/١٢/٢٠ وبالتالى أعتبر من مواليد ١٩٠٥/١٢/٣١ وعلى مقتضى ماتقدم يكون هذاالتقدير نهائيا ، ولايمكن — كتغيير قرار مجلس الوزراء الصادرفى ١٩٢٧/١/٢٠ والذى عين المذكور فى ظله — الرجوع فيه بأية حال •

ولا يسوغ القول بسقوط حجية هذا التقدير استنادا الى ما ثبت من أن والديه قد تزوجا عام ١٩٠٩ ، وبالتالى فانه لايمكن نسبه المولود الى أبويه فى تاريخ التقدير سنة ١٩٠٥ — ومن هنا يكون قد ثبت خطأ التقدير بيقين وانحدر القرار الصادر به الى مرتبه العدم • ذلك أن الحمـاية التى اضـفاها المشرع بالنص الصريح القاطع على قـرار القومسيون الطبى بتحديد سن الموظف تحول دون الالتفاف عنه بعد ذلك لأى سبب من الأسباب حتى ولو ظهر بما لا يدع مجالا للشك أنه ينطوى على تقدير خاطىء • فليست المسألة هى ثبوت صـحة تقدير القومسيون أو خطئه حتى يمكن العدول عنه فيما بعد اذا ثبت هـذا الخطأ • ولكن المسألة ترتبط بتنظيم أراد المشرع من ورائه تحقيق غاية معينة حسبما سبق البيان • ولم يكن خافيا على المشرع أن التقـدير بطبيعته انما يجىء تقريبيا ويحتمل الخطأ والصواب ولقد جاءت عبارة قرار مجلس الوزراء المشار اليه قاطعة فى اعتبار التقدير « نهائيـا ولا يمكن الرجوع فيه بأية حال » ومن هنا يبقى لهذا التقدير أثره حتى ولو ظهر خطؤه بعد ذلك •

وليس تعذر اثبات نسبة المولود الى أبويه فى تاريخ التقـدير سوى صورة من صور هذا الخطأ دون أن تتصل المسألة من قريب أو بعيد بالنسب واثباته ، تماما كأن تقدم شهادة الميلاد فيما بعد ويتضح منها عدم تطابق تاريخ الميلاد الحقيقى مع تقدير القومسيون • ففى الحالتين يبقى للتقدير أثره ولا يقال أن حجيته قد سـقطت وانحـدر القرار الصادر به الى مرتبة العدم •

ومن حيث أنه لا محل للقول بأن النزاع فى الحالة المعروضـة

يدور حول تقديرين للقومسيون الطبى أولهما تقديره لسن السيد المذكور بناء على احالته اليه من وزارة الأوقاف ، وثانيهما التقدير الذى تم بمناسبة اتخاذ الاجراءات القانونية ضد من أهمل قيده فى سجلات المواليد والخلوص من ذلك الى وجوب الاعتداد بالقرار الأخيرباعتباره ناسخا ومعدلا للقرار السابق — لا محل لهذا القول لأن المعول عليه فى صدد علاقة الموظف بالحكومة هو القرار الصادر من القومسيون الطبى بناء على احالته اليه من الجهة التى يعمل بها لتحديد سنه. أما تحديد السن بعد ذلك فى مجالات أخرى فلا أثر له فى هذا الصدد — والتسليم بغير ذلك من شأنه اتاحة الفرصة للمجادلة فى قرار القومسيون الطبى بتحديد سن الموظف ، وفى هذا مايفتح الباب للتحايل ويتعارض مع الحكمة التى تغياها المشرع بايراد ما تقدم من نصوص .

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية الى وجوب معاملة السيد / ... باعتباره من مواليد ١٩٠٥/١٢/٢١ .

(ملف رقم ٢٥/٥/٨٦ — جلسة ١٩٧٠/١٢/٢٣)

ثانيا : سن الصلاحية للتعيين .

قاعدة رقم (٤٢٦)

المبدأ :

النص فى كادر سنة ١٩٣٩ على أن سن الموظف لا يجوز أن تقل عن ١٨ سنة — تعيين موظف قبل بلوغه السن بعدة أشهر — حق الادارة فى سحب هذا القرار — عدم سحبها للقرار وبقاء الموظف بالخدمة حتى بلوغه السن — تصحيح الوضع الفعلى للتعيين واعتباره فى خدمة الحكومة من تاريخ التعيين — ثبوت أن هذا التاريخ سابق على ١٩٤٤/١٢/٩ — دخول هذا الموظف فى نطاق الاشخاص الذين تسرى عليهم قواعد الانصاف عند توافر باقى شروط هذه القواعد — عدم افادته من آثار قواعد الانصاف الا من تاريخ بلوغه الثامنة عشرة .

ملخص الحكم :

أن كادر سنة ١٩٣٩ الصادر به منشور وزارة المالية رقم ٤ لسنة ١٩٣٩ ينص فى الفقرة الأولى من المادة الأولى فى باب (التعيين) على أنه « لايجوز أن تقل سن أى مرشح لوظيفة حكومية وقت التعيين لأول مرة عن ١٨ سنة ميلادية ولا تزيد عن ٢٤ للتعيين فى الدرجة التاسعة ، ولا على ٣٠ فى الدرجات الثامنة والسابعة والسادسة ...» . وفى الفقرة الثانية من المادة ذاتها على أن « الحد الأدنى للسن وهى١٨ سنة يجرى على التعيين فى الوظائف الدائمة والمؤقتة والخارجة عن هيئة العمال » . فاذا كانت سن المدعية حين عينت فعلا فى خدمة الحكومة فى ٢١ من نوفمبر سنة ١٩٤٤ تنقص أربعة أشهر عن السن المقررة ، وكان للادارة أن تسحب قرارها لمخالفته للقانون قبل فوات هذه الأربعة الأشهر . ثم تعيد تعيينها لو شاءت عند بلوغ السن القانونية ، الا أن فواتها دون سحب القرار قبل ذلك ، ثم بلوغ المدعية بالتالى السن القانونية وهى مازالت فى الخدمة فعلا ، أمر قد صحح الوضع الفعلى للتعيين قانونا وغطاه ، فان المدعية تعتبر ، والحالة هذه — من حيث التعيين — فى خدمة الحكومة من ٢١ من نوفمبر سنة ١٩٤٤ ، ولما كانت قواعد الانصاف الصادر بها قرار مجلس الوزراء فى ٣٠ من يناير سنة ١٩٤٤ تسرى من حيث الأشخاص على من كان فى خدمة الحكومة فعلا لغاية ٩ من ديسمبر سنة ١٩٤٤ ، فتدخل المدعية بهذه المثابة فى نطاق هؤلاء الأشخاص الذين تسرى عليهم هذه القواعد ، أما من حيث الآثار فلا تفيد المدعية من مزايا تلك القواعد الا من تاريخ بلوغها سن الثامنة عشرة ، أى فى ٢٢ من مارس سنة ١٩٤٥ ، وهى سن الصلاحية للتعيين فى الدرجة التاسعة المقررة لمثل مؤهلها بمقتضى القواعد المذكورة ، لأن الافادة من المزايا المشار اليها انما تترتب على المركز القانونى الصحيح فى الوظيفة أو من اليوم الذى يصبح فيه هذا الوضع صحيحا وهو قد صحح بفوات الأربعة الأشهر دون سحب .

(طعن رقم ٨٧١ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٥٨/٥/٢٤)

قاعــدة رقم (٤٢٧)

المبـــدأ :

الفقرة الأولى من المادة الأولى من كادر سنة ١٩٣٩ الصــادر به منشور وزارة المالية رقم ٤ لسنة ١٩٣٩ ـ عدم أجازتها التعيين لأول مرة فى وظيفة حكومية لمن تقل سنه عن ١٨ سنة ميلادية ـ قرار مجلس الوزراء فى ٣٠ يناير سنة ١٩٤٤ بشأن قواعد الانصاف ـ لايفيد من أحكامه الا من اكتمل فى حقه المركز القــانونى الصـحيح وبلــغ سن الصلاحية طبقا لكادر سنة ١٩٣٩ ـ المعينون وقت سريان قواعد الكادر المذكور وكانوا دون سن الصلاحية ـ عدم استفادتهــم من قواعــد الانصاف الا من تاريخ بلوغهم هذه السن .

ملخص الحكم :

سبق لهذه المحكمة أن قضت بأن كادر سنة ١٩٣٩ الصــادر به منشور وزارة المالية رقم ٤ لسنة ١٩٣٩ ينص فى الفقرة الأولى مــن المادة الأولى فى باب التعيين على انه لا يجوز أن تقل سن أى مرشح لوظيفة حكومية وقت التعيين لأول مرة عن ١٨ سنة ميلادية ولا تزيد عن ٢٤ للتعيين فى الدرجة التاسعة وأن الأشخاص الذين تسرى عليهم قواعد الانصاف الصادر بها قرار مجلس الوزراء فى ٣٠ من ينايــر سنة ١٩٤٤ لايفيدون من مزايا تلك القواعد الا من اليوم الذى تصبح فيه أوضاعهم صحيحة ومنها سن الصلاحية للتعيين ، لأن الافادة من المزايا المشار اليها انما تترتب على المركــز القانــونى الصـحيح فى الوظيفة .

وترتيبا على ما تقدم فانه اذا كان الثابت أن المدعى لم يكن قد حصل على شهادة اتمام الدراسة الابتدائية عند صدور قواعدالانصاف، وهو لم يحصل على هذا المؤهل الا عام ١٩٣٩ فى وقت كانت قد سرت فيه أحكام كادر سنة ١٩٣٩ ، ولم يكن قد بلغ وقتئذ سن الثامنة عشرة وهى سن الصلاحية للتعيين فى الدرجة التاسعة المقررة لمؤهله ، ومن ثم فانه لا يفيد من مزايا قواعد الانصاف الا من اليوم الذى يصــبح

فيه صالحا للتعيين فى الدرجة المذكورة ، أى من اليوم الذى بلغ فيه سن الثامنة عشر أى أول ديسمبر سنة ١٩٤٠ وهو ما يطابق التسوية التى أجرتها المصلحة وهى لذلك تسوية صحيحة تتفق وأحكام القانون •

(طعن رقم ١١١٥ لسنة ٥ ق — جلسة ١٩٦٠/١٢/١٠)

قاعدة رقم (٤٢٨)

المبدأ :

سن الصلاحية للتعيين فى ظل العمل بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ تحدد بستة عشر سنة على الأقل — أساس ذلك أن المشرع قد أحال فى تحديد سن الصلاحية للتعيين الى اللائحة التنفيذية للقانون ولم تصدر هذه اللائحة بعد ومن ثم فانه لابد من مواجهة هذا الفراغ التشريعى باستمرار العمل بالقاعدة التى كانت مقررة قبل صدور القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ التى كانت تحدد هذه السن بستة عشر سنة على الاقل •

ملخص الفتوى :

أن المادة (٧) من نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ المشار اليه تنص على أنه « يشترط فيمن يعين فى احدى الوظائف : ••••• (٨) أن يكون قد بلغ السن الذى تحدده اللائحة التنفيذية » ويبين من هذا النص أن المشرع أحال فى تحديد سن الصلاحية للتعيين الى اللائحة التنفيذية للقانون ، خلافا لما كان عليه الحال فى ظل العمل بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ الذى كان يحدد هذه السن فى المادة (٧) منه بستة عشر سنة على الأقل ، ومن ثم واذ ألغى القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ المشار اليه ، ولم تصدر بعد اللائحة التنفيذية للقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ ، فانه يكون قد وقع فراغ تشريعى لأمناص من مواجهته باستمرار العمل بالقاعدة التى كانت مقررة قبل صدور القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ المشار اليه معالتوصية بالاسراع بتنظيم هذه المسألة عن طريق استصدار قرار من رئيس

الجمهورية يحدد هذه السن كجزء من اللائحة التنفيذية المزمع اصدارها .

من أجل ذلك انتهى رأى الجمعية العمومية الى أنه حتى تصدر اللائحة التنفيذية للقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ المشار اليه تحدد سن الصلاحية للتعيين بستة عشر سنة على الأقل .

(ملف رقم ٣٠٩/٣/٨٦ — جلسة ١٩٧٣/٥/١٦)

ثالثا : الوثيقة التى يعتد بها فى تقدير سن المرشح للتعيين :

قاعدة رقم (٤٢٩)

المبدأ :

الوثيقة التى يعتد بها فى تقدير سن العامل هى شهادة الميلاد أو مستخرج رسمى مستقى من البيانات المقيدة فى دفتر المواليد حين الولادة — لا اعتداد بالمستخرج المستقى من البيانات المدونة بناء على حكم أو قرار لجنة ساقطى القيد متى كان مخالفا لما هو ثابت بملف الخدمة .

ملخص الحكم :

أن تشريعات العاملين المدنيين بالدولة وقوانين المعاشات المدنية قد حرصت على النص بأنه يعتمد فى تقدير سن العامل على شهادة الميلاد أو صورة رسمية منها ومستخرجة من سجلات المواليد كما يستفاد من قرار مجلس الوزراء الصادر فى ٢٠ من يناير سنة ١٩٢٧ أن يقوم القومسيون الطبى بتقدير سن الموظف عند عدم تقديم شهادة الميلاد أو المستخرج الرسمى منها ، والمقصود بالمستخرج الرسمى هو الوثيقة التى تقوم مقام شهادة الميلاد ، وهذا يقتضى أن يكون المستخرج الرسمى مستقى من البيانات المقيدة فى دفتر المواليد حين الولادة بواسطة الموظف المختص بتلقى هذه البيانات ، أما اذا كان المستخرج الرسمى مستقى من البيانات المدونة فى دفتر المواليد بناء على حكم

جنائى بادانة من أهمل فى التبليغ عن الولادة فى حينها ، أو بناء على أمر من النيابة العامة فى ظل العمل بالقانون رقم ١٣٠ لسنة ١٩٤٦ الخاص بالمواليد والوفيات . أو بناء على قرار اللجنة المختصة المشكلة وفق المادة (٤١) من القانون رقم ٢٦٠ لسنة ١٩٦٠ فى شأن الاحوال المدنية ، فانه لا يقوم مقام شهادة الميلاد لان تعيين السن فى هذه الحالة يتم عن طريق التحريات ولذلك يجىء تقريبيا وليس حقيقيا الامر الذى يجعل حجية هذا المستخرج قاصرة ولا ترقى الى حجية شهادة الميلاد أو المستخرج الرسمى من دفتر المواليد من واقع البيانات المقيدة حين الولادة ، ومن ثم فانه لا يعتد فى تحديد تاريخ الميلاد المدعى فى صدد علاقته بالوظيفة العامة بالشهادة التى قدمها والذى حدد فيها تاريخ ميلاده بيوم ٢٤ من مارس سنة ١٩١٧ بناء على قرار اللجنة المنصوص عليها فى المادة (٤١) من القانون رقم ٢٦٠ لسنة ١٩٦٠ المشار اليه .

ومن حيث انه ولئن كانت شهادة ميلاد المدعى غير موجودة . الا أن أوراق ملف خدمته قد اتفقت جميعها على أنه من مواليد ٩ من يولية سنة ١٩١١ ومن تلك الأوراق الاستمارة رقم ١٣٤ مكرر ع.ح والتى دون بها انه من مواليد ٩ من يولية سنة ١٩١١ بميت غمر تحت رقم (٣٩٠) طبقا لشهادة الميلاد والاستمارة رقم ٣ تأمين المؤرخه أول مارس سنة ١٩٥٣ والمحرر بخط المدعى وموقعة منه ، والاقرار المؤرخ ٢٠ من مايو سنة ١٩٥٩ الخاص ببيانات البطاقة العائلية وفيه أثبت المدعى انه من مواليد ٩ من يولية سنة ١٩١١ . يضاف الى ذلك أن تقارير المدعى السرية عن الاعوام من ١٩٥٣ حتى ١٩٦٤ دون بها انه من مواليد ٩ من يولية سنة ١٩١١ وقد وقع المدعى على التقرير السرى عن عام ١٩٥٣ — والذى قدرت فيه كفايته بدرجة ضعيف — بما يفيد استلامه صورة التقرير المشار اليه ومدون به انه من مواليد ٩ من يولية سنة ١٩١١ ، وجدير بالذكر أن المحكمة لاتلتفت بعد ذلك الى الكشط أو المحو الذى أصاب تاريخ الميلاد فى الأوراق المشار اليها لمحاولة تعديله من ٩ من يولية سنة ١٩١١ الى ٢٦ من مارس سنة ١٩١٧ .

ومن حيث انه متى كان ذلك ما تقدم ، وكان الواضح من الأوراق أن للمدعى تاريخ ميلاد معلوما وثابتا فى ملف خدمته منذ التحاقه بالخدمة هو ٩ من يولية سنة ١٩١١ فيكون هذا التاريخ وحده — والذى تأيد بالمستخرج الرسمى الذى قدمته الجهة الادارية — هو المعول عليه فى تحديد علاقته بالوظيفة العامة وتحديد تاريخ انتهاء خدمته ، ولا يفيد المدعى بعد ذلك سلسلة الاجراءات التى اتخذها من اعادة قيده بسجل المواليد باعتباره من ساقطى القيد واستخراجه شهادة ميلاد — قبيل انتهاء خدمته — بانه من مواليد ٢٤ من مارس سنة ١٩١٧ ، ثم قيامه باستخراج بطاقة عائلية كتب بها تاريخ ميلاده على أساس الشهادة المذكورة ، اذ الواضح تماما أن المدعى انما اتخذ هذه الاجراءات بغية اطالة مدة خدمته ، كذلك لا ينال مما تقدم حجاج المدعى بأن المستخرج الذى تلقته الجهة الادارية من ادارة المحفوظات العمومية — والذى يفيد انه من مواليد ٩ من يولية سنة ١٩١١ ومقيد تحت رقم ٣٩٠ ميت غمر — انما هو اسمه مستدلا على ذلك باختلاف اسم الام وأن من ورد اسمه بالمستخرج المشار اليه قد توفى ، ذلك لان المستفاد من كتاب أمين سجل مدنى حلوان المؤرخ ٣ من ديسمبر سنة ١٩٧٤ السالف الاشارة اليه ، أن اسم والدة المدعى هو ••• ••• وهذا الاسم يطابق الاسم الذى ورد بالشهادة المستخرجة من سجلات المحفوظات العمومية ، ثم عدل هذا الاسم الى ••• ••• ••• دون سند من الوقائع وعلى غير أساس ، يضاف الى ذلك أن سند المدعى فى أن اسم والدته ••• ••• ••• هو شهادة ميلاده بوصفه من ساقطى القيد والتى تدون فيها البيانات ومن واقع اعلانه للمختصين وقت اجراء القيد ، أما عن شهادة الوفاة التى قدمها المدعى فقد بان من تقرير وحدة المباحث بميت غمر المؤرخ ٣ أكتوبر سنة ١٩٧٤ انها مصطنعة وصدرت بناء على تبليغ وهمى بواقعة الوفاة ومع النظر السابق ، وأيا كان الرأى فى حجاج المدعى ، فان ملف خدمته منذ تعيينه قد استقر تماما — على النحو السالف ايضاحه — على أنه من مواليد ٩ من يولية سنة ١٩١١ بما لا يسوغ معه اصدار هذا الاستقرار لمجرد حجج بأن فسادها وكشفت الأوراق والتحريات عن عدم صحتها ، وابتناء على كل ماتقدم يكون القرار المطعون فيه — وقد اعتد فى حساب تاريخ

احالة المدعى الى المعاش بما هو ثابت ومستقر بملف خدمته قد جـاء سليما ومتفقا والقانون ، ويكون المدعى على غير حق فى دعواه ويتعين لذلك الحكم برفض الدعوى والزام المدعى المصروفات •

(طعن رقم ٨٠٤ لسنة ١٩ ق — جلسة ١٩٧٤/١٢/٢٨)

قاعـــدة رقم (٤٣٠)

المبـــدأ :

القانون رقم ٢٦٠ لسنة ١٩٦٠ فى شأن الاحوال المدنية — وجوب التبليغ عن المواليد وقيدها بالسجلات وتحرير شهادة الميلاد — عدم جواز قيد شخص فى السجلات المذكورة اذا كان قد سبق قيده بها — الاعتداد بتاريخ القيد الأول فى حساب سن الموظف •

ملخص الحكم :

أن المواد من ١٥ الى ١٩ من القانون رقم ٢٦٠ لسـنة ١٩٦٠ فى شأن الاحوال المدنية قد أوجبت التبليغ عن المواليد وقيدها بالسجلات وتحرير شهادة الميلاد • ثم نصت المادة ٤٠ على أن المواليد التى لـم يكن قد بلغ عنها خلال السنة التالية للولادة لا تقيد فى تلك السجلات الا بناء على قرار يصدر من اللجنة المنصوص عليها فى المادة ٤١ مـن القانون المذكور • ويستفاد من نصوص هذه المواد أنه لايجوز قيـد شخص فى السجلات المذكورة اذا كان قد سبق قيده بها • ولما كـان الثابت مما تقدم أن المدعى مقيد بسجلات مواليد ناحية محلة أحمـد فى ١٠ من مارس سنة ١٨٩٨ طبقا للشهادة الرسمية المرفقة بملفخدمته فانه لايجوز قيده بها مرة أخرى ومن ثم يكون التاريخ الوارد بهـذه الشهادة هو الذى يعول عليه فى تحديد سن المدعى • ولا يغير من ذلك أنها قد استخرجت بناء على طلب جهة الادارة لأن هذه الجهـة انمـا طلبتها بطبيعة الحال ، بناء على بيانات قدمها لها المـدعى لأنه هـو صاحب المصلحة فى ارفاقها بملف خدمته باعتبـارها المسـتند المثبت لتاريخ ميلاده •

(طعن رقم ١٩١ لسنة ١١ ق — جلسة ١٩٦٧/١٢/١١)

قاعــدة رقم (٤٣١)

المبـــــدأ :

تقدير سن الموظف بواسطة القومسـيون الطبى ، ثم اتضــاح ثبوت تاريخ ميلاد معلوم بملف الخدمة ، وموجود فى تاريخ سابق على التقدير ــ سقوط حجية هذا التقدير •

ملخص الحكم :

اذا اتضح أن للمدعى تاريخ ميلاد معلوما ثابتا فى ملف خـدمته وموجودا له فى تاريخ سابق على تقدير سنه بوساطةالقومسيون الطبى• فان هذا يسقط حجية هذا التقدير ، تلك الحجية التى لا تقوم الا اذا كانت السن غير ثابتة قبل ذلك •

(طعنى رقمى ١ ، ٩١٨ لسنة ٧ ق ــ جلسة ١٩٦٣/١/١٩)

قاعــدة رقم (٤٣٢)

المبـــــدأ :

نص المادة ٨ من القانونين رقمى ٥ لسنة ١٩٠٩ و ٣٧ لسنة ١٩٣٩ الخاصين بالمعاشات الملكية على اعتماد شهادة الميلاد أو شهادة رسمية مستخرجة من دفاتر المواليد فى تقدير سن الموظف ــ قيام شـهادة التطعيم مقامها اذا حوت كافة البيانات المحررة بهذه الدفاتر •

ملخص الحكم :

يبين من الاطلاع على دكريتو ٢٤ من يونيه سنة ١٩٠١ بالتصديق على لائحة المستخدمين الملكيين فى مصالح الحكومة وهى اللائحة التى فى ظلها عين المدعى أنه لم يرد بتلك اللائحة نص صريح يبين الوسيلة التى يقدر بها سن الموظف وانما نصت الفقرة الثالثة من المادة الثامنة من القانون رقم ٥ لسنة ١٩٠٩ الخاص بالمعاشات الملكية الذى عومل

المدعى به عند تثبيته على انه « يعتمد فى تقدير سن الموظفين والمستخدمين على شهادة الميلاد أو على شهادة رسمية مستخرجة من دفاتر المواليد. وفى حالة عدم أمكان الحصول على أحدى هاتين الشهادتين يعتمد على تقدير القومسيون الطبى بالقاهرة أو بالاسكندرية أو على تقدير طبيبين مستخدمين فى الحكومة منتدبين لهذا الغرض فى المديريات والمحافظات». وقد رددت الفقرة الثانية من المادة الثامنة من القانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٢٩ الخاص بالمعاشات الملكية ذلك النص .

ولاجدال فى أن تعيين سن الموظف هو من المسائل المتعلقة بالنظام العام لما لها من اتصال وثيق بالحقوق والواجبات ومؤدى ذلك أنه متى تم تعيينها بالطريق الذى رسمه القانون استقرت الاوضاع القانونية على مقتضى هذا التعيين وليس لذوى الشأن أن يتحملوا للمنازعة فيها عن طريق المجادلة فى تلك السن .

والدليل الطبيعى لاثبات السن يجب أن يستقى من الدفتر الرسمى لقيد المواليد ، فقد أعدت البيانات التى به لهذا الغرض ويحررها موظف مختص مسئول ، وبهذه المثابة لها من الحجية الرسمية فى الاثبات ما يتضاءل معه أى دليل آخر من تحريات أو تقديرات أو ما اشبه ذلك .

والشارع عندما نص على أن المرجع فى تقدير السن الى شهادة الميلاد أو الشهادة الرسمية المستخرجة من دفتر المواليد انما عنى شهادة الميلاد ذاتها أو صورة رسمية من البيانات المحررة بدفتر قيد المواليد بواسطة الموظف المختص ، ولاجدال فى أن شهادة التطعيم التى قدمها المدعى عند التحاقه بالخدمة اثباتا لسنه هى شهادة رسميه حوت كافة البيانات الخاصة بالمدعى الواردة بدفتر المواليد ، فقد ورد بها اسمه واسم والده ومحل وتاريخ الميلاد ورقم القيد هى بهذه المثابة الشهادة التى تطلبها القانون فى المادة الثامنة من القانونين رقمى ٥ لسنة ١٩٠٩ ، ٣٧ لسنة ١٩٢٩ بشأن المعاشات الملكية .

(طعن رقم ١٧٨٧ لسنة ٦ ق — جلسة ١٩٦١/٢/١٨)

قاعـــدة رقم (٤٣٣)

المبـــــدأ :

اثبات سن الموظف عند التعيين يكون وفقا لشهادة الميلاد أو صورة رسمية منها مستخرجة من سجلات المواليد — فى حالة عـــدم القيـــد بسجلات المواليد يكون تقدير السن بشهادة من المجلس الطبى المختص — قيد الطاعنه بسجلات المواليد وتقديمها شهادة الميلاد عند التعيين لاول مرة — فقد شهادة الميلاد من ملف الخدمة — وجوب الرجوع الى ملف الخدمة لاستظهار وجه الحق فى تحديد تاريخ الميلاد وفقا لما هو ثابت به من أوراق ومستندات .

ملخص الحكم :

أن اثبات سن الموظف عند التعيين يكون وفقا لشـــهادة الميـــلاد أو صورة رسمية منها مستخرجة من سجلات المواليد أو شهادة مـــن المجلس الطبى المختص بتقدير السن فى حالة عدم القيد بســـجلات المواليد ، وكان الثابت من الأوراق أن الطاعنة مقيده بسجلات المواليد وتقدمت فعلا بشهادة الميلاد عند التعيين لأول مرة فى ١٩٤٩/١٢/٢ الا أنها فقدت من ملف خدمتها ؛ فانه يتعين والحال كذلك الرجـــوع الى ملف الخدمة لأستظهار وجه الحق فى تحديد هذا التاريخ .

ومن حيث أن المحكمة فى الحكم الطعين قد استخلصت ما انتهت اليه فى شأن تاريخ ميلاد الطاعنة من واقع الأوراق والمستندات الموجودة بملف الخدمة ، والتى تقطع بانها من مـــواليد ١٩١٦/٣/٥ ، وكـــان استخلاصها لذلك سليما ومستندا من — أصول — ثابتة فى الأوراق ؛ فانه لاوجه لما تنعاه الطاعنة على الحكم من مخالفة القانون أو القصور فى التسبيب ، فضلا عن انه لاحجية فى هذا الصدد لقرار النيابة العامة فى الشكوى رقم ٣١٧٦ لسنة ١٩٧٧ ادارى قسم المنيا مادة ادعـــاء بالتزوير والتى حفظت فى ١٩٧٧/٨/٩ ، لاحجية لهذا القرار فى اثبات تاريخ ميلاد الطاعنة على خلاف ماهو ثابت فى ملف خدمتها من أوراق ومستندات ، ولاحجية ايضا للحكم الاستئنافى الصادر فى الاستئناف

رقم ١٢ لسنة ١٤ ق أحوال شخصية المرفوع من زوجها ••• ••• والذى كان بمناسبة رفض دعوى الطلاق المقامة منه ضد الطاعنة فانه لاحجية ايضا لهذا الحكم فى تحديد سن الطاعنة — والذى ثبت من واقع ملف خدمتها على نحو ماسبق ايضاحه •

ومن حيث انه تأسيسا على ماتقدم فان القرار المطعون فيهبانهاء خدمة الطاعنة لبلوغها سن الاحالة الى المعاش تأسيسا على انهــا من مواليد ١٩١٦/٣/٥ يكون قد صدر سليما ولامطعن عليه ، ويكونالحكم المطعون فيه اذ قضى برفض الدعوى بطلب الغائه قد صدر سليماومتفقا واحكام القانون ويكون الطعن عليه والحال كذلك جدير بالرفض •

(طعن رقم ٢٦١٢ لسنة ٢٦ ق — جلسة ١٩٨٥/٥/٤)

رابعا : تقدير سن المرشح للتعيين بواسطة جهة طبية :

قاعــدة رقم (٤٣٤)

المبـــــدأ :

اذا ناط القانون بجهة طبية معينة تقدير سن العامل المرشــح لاحدى الوظائف المعينة وناط بجهة طبية أخرى تقدير السن بالنسبة للمرشحين لشغل بعض الوظائف الاخرى فان اعادة تعيين العامل الذى قدرت سنه بمعرفة الجهة الطبية الاولى يغنى عن اعادة تقدير ســنه اذا ما رشح لشغل احدى الوظائف التى تندرج ضمن النوع الثانى •

ملخص الحكم :

ومن حيث أنه فيما يخص الموضوع ، فان الحكم المطعــون فيه أصحاب الحق فيما انتهى اليه من الاعتداد فى حساب سن المــدعى ، بتقدير الادارة الطبية العسكرية لذلك فى ١١ من مارس ســنة ١٩٤٧ ، اذ أن القاعدة فى ذلك أن تحدد سن الموظف عند التحاقه بالخدمة وفقا لما هو وارد بشهادة ميلاده أو مستخرج من سجل المواليد وعند عدم

وجودها تقدر السن بواسطة الهيئة الطبيـة المختصـة ، أو طبيبين مستخدمين فى الحكومة ينتدبان لهذا الغرض وهذه القاعدة وردت فى لوائح التوظف والمعاشات من سنة ١٩٠٩ وما بعدها بغير استثناء ومتى قدرت السن من قبل الجهة الطبية المختصة ، فأن هذا التقـدير يكون نهائيا ويعامل الموظف على أساسه فى كل ما يتصل بهذه المسألة من الشئون الوظيفية أو ينبنى عليه اذ يكون لهذا التقدير حجيةمعتبرة، ترتبط به جهة الادارة كما يرتبط به الموظف ولا يصح العدول عنـه الى تقدير آخر ويجب الاخذ به ابدا حتى لو ثبت خطؤه يتعين كما لو عثر على شهادة ميلاد مخالفة له . والمعول عليه فى الأمر كلـه بمـا يجرى عند تعيين الموظف فى الخدمة أول مرة أى عند افتتاح الـرابطة الوظيفية ابتداء وعلى أساسه يستقر الامر فى شأن سن الموظف على أساس ثابت يعامل وفقا له منذ دخوله فى الخدمة ومدة بقائه فيهـا وفى مسائل المعاشات بعدها ومن ثم فلا وجه لاعادة هذا التقدير من جديد اذا تغير وضعه الوظيفى اذ هو — على مقتضى ما تقدم لا يتم عند كل تعيين بحيث يجرى عند تولى الموظف وظيفة جديدة تغاير فى ماهيتها وشروط التعيين فيها ونظامها عن الوظيفة السابقة أو عنـد اعادته الى الخدمة بعد تركه لها ونحو ذلك بل انه لا يجرى الا مـرة واحدة عند دخول الخدمة أول مرة ويحكم حالة الموظف فى خصـوص علاقته بالادارة ، بمعناها العام طول مدة بقائها ، أيا كانت الـوظائف التى يولاها ، والتظلم التى يخضع بها والجهات التى يعمل بها ويحكمه كذلك عند عودته الى الوظيفة اذا ما تركها ثم عادلها ، فيؤخذ فى كـل حال به لما له من حجية قانونية كحجية شهادة الميلاد فى خصوص السن اذ هو بدل لها واختلاف الوظائف وشروط التعيين فيها — لا مدخل له فى الأمر اذ « السن » تقدر مرة واحدة ولا يختلف الأمر من بعـدها ومن ثم فكل تقدير سواه يجرى بعدئذ يكون باطلا ولا يعول عليه .

(طعن رقم ٩٧ لسنة ٢٢ ق جلسة ١٩٨٠/٣/٣٠) .

قاعــدة رقم (٤٣٥)

المبــــدأ :

تقدير سن « خادم مسجد » بواسطة قومســيون طبى وزارة الاوقاف وصدور قرار تعيينه على هذا الاساس ـ هو تقدير صــدر من مختص وفقا للائحة وزارة الاوقاف المصــدق عليهــا من مجلس الاوقاف الاعلى فى ٢٠ من نوفمبر ســنة ١٩٢٢ والتى كانت نافــذة حينذاك ـ عدم جواز الاعتداد بشهادة الميلاد المقدمة منه عند اصدار قرار انهاء خدمته ـ أساس ذلك قرار مجلس الوزراء الصادر فى ٣٠ من يناير سنة ١٩٢٧ .

ملخص الفتوى :

رشحت وزارة الاوقاف السيد / ٠٠٠٠ ٠٠٠٠ لوظيفة خادم مسجد وأحالته على قسم طبى الوزارة الذى قرر فى ١٩٢٧/٣/٩ أن المذكور يبلغ من العمر حوالى ٢٥ سنة تقريبا ولائق لوظيفــة خادم وتأشر بذلك فى السجلات . وعند اصدار قرار انهاء خدمته ، تقدم بشــهادة ميلاد مستخرجة من مكتب ســجل مدنى الخليفــة تفيــد بأنه من مواليــد ١٩٠٨/٧/٣١ ، فاستطلعت الوزارة رأى ادارة الفتوى والتشريع فى المستند الذى يمكن التعويل عليه فى تحديد سن العامل وأى المستندين يؤخذ به فى تقدير السن ، فأفتت فى ١٩٦٧/٤/١٦ بأن شهادة الميلاد أو المستخرج الرسمى منها هى المستند المعول عليه فى تحديد سن العامل المذكور سواء كانت موجودة تحت نظر الوزارة عند تعيينه أو وجدت بعد ذلك . غير أن مراقبة شئون العاملين بالوزارة طلبت اعادة النظر فى هذه الفتوى فى ضوء نص المادة ٩٤ من لائحة الوزارة المصدق عليها من مجلس الاوقاف الاعلى فى ٣٠ يناير سنة ١٩٢٢ فأجابتها ادارة الفتوى بكتابها رقم ٣٥٤٢ المؤرخ ١٩٦٧/٨/١٢ بأنه لم يكن لقومسيون طبى الوزارة اختصــاص بتقدير ســن هؤلاء الخدم فى حالة عدم وجــود شهادات ميلاد لهم مما لا يمكن معه التعويل على تقــديره ، وذكرت الوزارة فى كتابها سالف الذكر انها ســبق أن أعملت فى شأن هــؤلاء العاملين قرارات تحديد الســن الصــادرة من قومسيون طبى الوزارة

وانهت خدماتهم على أساسها اخذا بفتوى سابقة لادارة الفتوى والتشريع لوزارة الاوقاف رقم ٥٩٨ بتاريخ ١٩٦٢/١٠/٢٨ وأخرى رقم ٩١ المؤرخة ١٩٦٣/١/٢١ .

ومن حيث أن المادة ٩٤ من لائحة وزارة الاوقاف المصدق عليها من مجلس الاوقاف الاعلى فى ١٩٢٢/١١/٣٠ والتى كانت نافذة وقت أن عين السيد / ٠٠٠٠ ٠٠٠٠ فى وظيفة خادم مسجد تنص على أن « يتشكل قومسيون من ثلاثة اطباء للكشف على الخدم السائرة قبل تعيينهم وعند فصلهم » .

وبذلك يكون هذا القومسيون مختصا بالنسبة لهذه الطائفة من العاملين بالوزارة حينذاك .

ومن حيث أن وزارة المالية قد رفعت الى مجلس الوزراء بتاريخ ١٩٢٦/١٢/٢٥ المذكرة رقم ٣٦٢/١ مالية وقد جاء بها مايلى .

نصت المادة الثامنه من قانون المعاشات الملكيه الصادر فى ١٥ أبريل سنة ١٩٠٩ على ما يأتى :

يعتمد فى تقدير سن الموظفين والمستخدمين على شهادة الميلاد أو على شهادة رسمية مستخرجة من دفتر قيد المواليد وفى حالة عدم امكان الحصول على احدى هاتين الشهادتين يعتمد على تقدير القومسيون الطبى بالقاهرة أو بالاسكندرية أو على تقدير طبيبين مستخدمين فى الحكومة منتدبين لهذا الغرض فى المديريات وفى المحافظات » .

وكثيرا ما يقرر الموظفون لدى التحاقهم بخدمة الحكومة أنه ليس لديهم شهادة ميلاد وأنهم يجهلون الجهة التى ولدوا فيها أو يعطون بيانات عن جهة ميلادهم وتاريخه بوجه التقريب ولكن المباحث التى تقوم بها المصلحة للحصول على مستخرج رسمى من سجل المواليد تذهب سدى لان الجهة المختصة لا تهتدى الى تاريخ الميلاد فتضطر المصلحة حينئذ أن تعتاض عن شهادة الميلاد بشهادة من القومسيون الطبى أو من طبيبين من أطباء الجيش بالنسبة للعسكريين لتقدير سن

الموظف وفقا لما نصت عليه المادة ٨ من قانون المعاشات الملكية والمادة ٤٠ من قانون المعاشات العسكرية .

غير أنه عندما يدنو تاريخ احالتهم الى المعاش لبلوغهم السن القانونية محسوبة على قاعدة التقدير الطبى أو لمناسبة اخرى لا يكون فيها مصلحتهم التعويل على ذلك التقدير ، يقدمون شهادة ميلادهم أو يعطون بيانات غير التى قدموها فى البدء تسمح بالاستدلال على تاريخ ميلادهم بالضبط ، فتضطر المصلحة اذا تولت المباحث على هذا التاريخ أن تعدل جميع التقديرات التى كانت مبينة على شهادة القومسيون الطبى ولا يخفى ما يترتب على ذلك من الارتباك والشك فى حالة الموظف تجاه المصلحة ومن أمكان تلاعبه فى تحديد سنه حسبما توحى اليه المصلحة الخاصة .

كل ذلك ما لم يقصد المشرع فى المادة الثامنة من قانون ١٥ أبريل سنة ١٩٠٩ وفى المادة ٤٠ من قانون المعاشات العسكرية . فاستنادا الى المادة ٧١ من القانون الاول والمادة ٦٥ من القانون الثانى اللتين تجيزان لوزير المالية ان يعرض على مجلس الوزراء الاحوال التى يظهر له أنها تستدعى تفسيرا لاحكام هذين القانونين وتقضيان بنشر تفسير مجلس الوزراء فى الجرائد الرسمية واعتباره تفسيرا تشريعيا يعمل به ، وبعد أخذ رأى قسم القضايا ، بحثت اللجنة المالية هذا الموضوع فرأت أنه عند تقدير السن بواسطة القومسيون الطبى لعدم تقديم شهادة الميلاد يكون التقدير المذكور نهائيا ولا يمكن الرجوع فيه بأية حالة . أما فيما يتعلق بالموظفين الموجودين الان بالخدمة الذين لم يقدموا شهادة ميلاد وكان تقدير سنهم بواسطة القومسيون الطبى فيعطون مهلة ستة أشهر (تبتدىء من تاريخ نشر هذا التفسير فى الجريدة الرسمية) لتقدير تلك الشهادة اذا تيسر لهم وبعد هذا الميعاد يعتبر تقدير القومسيون الطبى نهائيا ولا تقبل أية شهادة تقدم فيما بعد كما أنه لا تقبل أية شهادة تقدم فى هذا الميعاد باسم مختلف عن الاسم المعروف به الموظف .

وقد وافق مجلس الوزراء بجلسته المنعقدة فى ٢٠ يناير سنة

١٩٢٧ على رأى اللجنة المالية المبين فى هذه المذكرة • ونشر هذا القرار فى الوقائع المصرية العدد ١٠ الصادر فى ٣٠ فبراير سنة ١٩٢٧ •

ومن حيث أنه بناء على ذلك لا يجوز الاعتداد بشهادة الميلاد التى قدمها السيد المذكور عند انهاء خدمته •

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية الى أن تقدير سن السيد/•••• •••• الذى كان مرشحا لوظيفة خادم مسجد بمعرفة قومسيون طبى وزارة الاوقاف فى ٢٩ مارس سنة ١٩٢٧ والذى صدر قرار تعيينه فى هذه الوظيفة على أساسه هو تقدير صدر من مختص وفقا للائحة وزارة الاوقاف المصدق عليها من مجلس الاوقاف الاعلى فى ١٩٢٢/١١/٣٠ والتى كانت نافذة حينذاك ولا يعتد بشهادة الميلاد المقـدمة منه عند اصدار قرار بانهاء خدمته •

(ملف رقم ١٨/٥/٨٦ — جلسة ١٩٦٨/١٢/١٨)

قاعـدة رقم (٤٣٦)

المبـــدأ :

سن الموظف عند التعيين — تثبت بشـهادة ميلاده أو بصـورة رسمية منها مستخرجة من سجلات المواليد — الامتناع عن تقديم هذه الشهادة لسبب من الاسباب — تحديد السن بقرار يصدر من القومسيون الطبى العام لسبب من الاسباب — امتناع الطعن فى هذا القرار حتى ولو قدمت بعد ذلك شهادة الميلاد أو صورتها الرسمية •

ملخص الحكم :

انه لا منازعة فى أن سن الموظف تثبت عند التعيين بشهادة ميلاده أو بصورة رسمية منها مستخرجة من سجلات المواليد باعتبارها ناطقة عن الحقيقة من حيث تحديد سن صاحبها • فان امتنع تقديمها لسبب من الاسباب حددت السن بقرار يصدر من القومسيون الطبى العـام ويكون هذا القرار غير قابل للطعن حتى ولو قدمت بعد ذلك شـهادة الميلاد أو صورتها الرسمية •

(طعن رقم ٦٠٩ لسنة ٧ ق — جلسة ١٩٦٥/٤/١٩)

قاعـــدة رقم (٤٣٧)

المبـــــدأ :

اثبات سن الموظف ـ يكون بشهادة الميلاد أو بصورة رسمية منها مستخرجة من سجلات المواليد والا حددت بقرار من القومسيون الطبى العام ، وذلك طبقا لنص الماد ةالثامنة من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ـ المستخرج من دفاتر المواليد الذى يتضمن أن القيد فى هذه الدفاتر قد تم بناء على حكم جنائى ـ لا يفيد فى اثبات سن المـــوظف ويتعين عندئذ الاعتداد بالسن التى يقدرها القومسيون الطبى ٠

ملخص الفتوى :

تنص المادة الثامنة من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة على أن « تثبت سن الموظف عند التعيين بشهادة الميلاد أو بصورة رسمية منها مستخرجة من سجلات المواليد والا حـــددت بقرار من القومسيون الطبى العام ويكون هذا القرار غير قابل للطعن حتى ولو قدمت بعد ذلك شهادة الميلاد أو صورتها الرسمية » ومفهوم هذا النص ان سن الموظف تثبت اصلا بشهادة الميلاد أو بصورة رسمية منها مستخرجة من سجلات المواليد فاذا لم تكن أى منهما فيثبت السن بقرار من القومسيون الطبى العام ، ذلك ان تعيين ســن المـــوظف فى مسائل التوظف يتعلق بالنظام العام نظرا للصلة الوثيقة بينه وبين حقوق الموظف وواجباته ، فمتى تم تحديد السن بالطريق الذى رسمه القانون استقرت الأوضاع القانونية على مقتضاه ، والمعول عليه قانونا فى هذا الصدد هو شهادة الميلاد أو المستخرج الرسمى من دفتر المواليد ٠

ولاثبات هذا القيد تحرر الوثيقة الدالة على اجـــرائه وتعـــرف بشهادة الميلاد ويقوم مقامها فى هذا الصدد المستخرج الرسمى من دفتر المواليد ٠

والمقصود بالمستخرج الرسمى فى هذه الحالة هو الوثيقة التى تقوم مقام شهادة الميلاد ، وذلك يقتضى ان يكون المستخرج الرسمى وشهادة

الميلاد مستقى كلاهما من اصل واحد هو البيانات المدونة فى دفتر المواليد حين الولادة بمعرفة الموظف المختص بتلقى هذه البيانات ، أما اذا كان المستخرج مستقى من البيانات المدونة فى دفتر المواليد بناء على حكم جنائى بادانة من اهمل التبليغ عن الولادة فى حينها أو بناء على أمر من النيابة العامة اذا قررت حفظ التحقيق الذى أجرى مع الشخص المكلف بالتبليغ عن الولادة ، فانه لا يقوم مقام شهادة الميلاد لان تعيين السن فى هذه الحالات يتم عن طريق التحريات ولذلك يجىء تقريبيا غير حقيقى مما يجعل حجية هذا المستخرج الرسمى قاصرة لا ترقى الى حجية شهادة الميلاد أو المستخرج الرسمى من دفتر المواليد من واقع البيانات المدونة حين الولادة بمعرفة الموظف المختص بناء على تبليغ أحد الاشخاص المكلفين بذلك .

ولا محل للقول بأن هذا الرأى يخل بحجية المستخرج الرسمى — فى حالة القيد بناء على حكم — باعتباره ورقة رسمية أو يخل بحجية الحكم الجنائى ، ذلك لان القيد بناء على حكم ليس منتجا فى اثبات السن ، اذ ليس هو المقصود من شهادة الميلاد أو الصورة الرسمية لها ، وما دام الامر كذلك فان عدم الاعتداد بهذه الورقة لا يعتبر اخلالا بحجية لانه لا يجحدها بصفتها ورقة رسمية صادرة من موظف مختص عن أمور تلقاها من ذوى الشأن .

واما عن شبهة الاخلال بحجية الحكم فواقع الامر ان حكم المحكمة باجراء القيد لا يحوز قوة الشىء المحكوم فيه فيما يتعلق بتعيين تاريخ ميلاد من أهمل قيده لان الادانة لا تقوم عليه بل تقوم على من أهمل القيد حين الولادة .

لهذا انتهى الرأى الى أن المستخرج من دفاتر المواليد الذى يتضمن ان القيد فى هذه الدفاتر تم بناء على حكم جنائى لا يفيد فى ثبوت سن الموظف ويتعين عندئذ الاعتداد بالسن التى يقدرها القومسيون الطبى طبقا لاحكام قانون نظام موظفى الدولة .

(فتوى ٦٨٩ فى ١٩٦١/٩/٢٦)

الفصل الرابع

سلطة جهة الادارة فى التعيين

أولا : ترخص جهة الادارة فى اجراء التعيين بما لها من سلطة تقديرية يحدها توخى اعتبارات الصالح العام وعدم التعسف فى استعمال السلطة :

قاعـــدة رقم (٤٣٨)

المبـــــدأ :

ترخص الادارة فى اجراء التعيين بسلطة مطلقة فى حدود ما تراه متفقا مع الصالح العام •

ملخص الحكم :

ان التعيين يعتبر من الملاءمات التقديرية التى تترخص فيها الجهة الادارية بسلطة مطلقة فى حدود ما تراه متفقا مع الصالح العام •

(طعن رقم ١٠٥١ لسنة ٢ ق ــ جلسة ١٩٥٧/٢/٢)

قاعـــدة رقم (٤٣٩)

المبـــــدأ :

ترخص الجهة الادارية فى التعيين فى الوظائف العامة ــ سلطتها فى هذا الشأن تقديرية ــ القيود التى ترد عليها •

ملخص الحكم :

ان الجهة الادارية تترخص فى التعيين فى الوظائف العامة بسلطتها التقديرية بما لا تعقيب عليها الا فى احوال اساءة استعمال السلطة ، ما لم يقيدها القانون بنص خاص أو ما لم تقيد نفسها بقواعد تنظيمية معينة ، فالتعيين أمر متروك للجهة الادارية باعتبارها المسئولة عن حسن سير المرافق العامة .

(طعن رقم ٦٤٣ لسنة ٥ ق — جلسة ١٩٦٠/١١/٥)

قاعـــدة رقم (٤٤٠)

المبـــــدأ :

التعيين فى الوظائف العامة — متروك اصلا لتقدير الجهة الادارية — حدود سلطة الادارة التقديرية فى هذا الشأن .

ملخص الحكم :

ان الجهة الادارية تترخص فى التعيين فى الوظائف العامة بسلطتها التقديرية بلا تعقيب عليها الا فى أحوال اساءة استعمال السلطة ، مالم يقيدها القانون بنص خاص أو ما لم تقيد نفسها بقواعد تنظيمية معينة، فالتعيين أمر متروك أصلا لتقدير الجهة الادارية باعتبارها القوامة على حسن سير المرافق العامة .

(طعن رقم ٣٩٩ لسنة ٨ ق — جلسة ١٩٦٧/٤/٣٠)

قاعـــدة رقم (٤٤١)

المبـــــدأ :

التعيين من الملاءمات التقديرية التى تترخص فيها جهة الادارة — مشروط بمراعاة ما نص عليه القانون فيما لو حدد شروطا للصلاحية — رهين عند التزاحم فى مجال الاختيار بين المرشحين بالتزام ما يحدده المشرع من عناصر لازمة فى تبين اوجه الترجيح .

ملخص الحكم :

اذا كان التعيين فى الوظائف العامة هو من الملاءمات التقديرية التى تترخص فيها الجهة الادارية فى حدود ما تراه متفقا مع الصالح العام ، الا أن ذلك مشروط بمراعاة ما نص عليه القانون فيما لو حدد شروطا للصلاحية ، ورهين عند المفاضلة فى مجال الاختيار بين المرشحين للتعيين بما يحدده من عناصر يراها الشارع لازمة لتبين أوجه الترجيح والمفاضلة فيما بينهم عند التزاحم •

(طعن رقم ١١٢٧ لسنة ٨ ق جلسة ١٩٦٦/١/٩)

قاعدة رقم (٤٤٢)

المبدأ :

ترخص جهة الادارة فى اجراء التعيين فى وظيفة وكيل وزارة — ممارسة الادارة سلطتها التقديرية عند وزن الكفاية تنأى عن رقابة القضاء طالما لم يقم الدليل على أنها فى اجراء المفاضلة كانت مدفوعة بغير اعتبارات الصالح العام — سبق تفضيل المدعى على المطعون فى تعيينه عند شغل وظيفة مدير عام الشئون الادارية على فرض صحته لا يقوم سببا مبررا لتفضيل المدعى على المطعون فى تعيينه عند شغل وظيفة وكيل الوزارة — أساس ذلك اختلاف المجال الزمنى الذى اجريت فيه عملية المفاضلة علاوة على اختلاف طبيعة الوظيفة فى كل من الحالتين •

ملخص الحكم :

حيث ان المدعى ينعى على القرار المذكور أنه جاء مشوبا بعيب اساءة استعمال السلطة مستندا فى ذلك الى أنه وان كان المطعون فى تعيينه اسبق من المدعى فى الحصول على درجة مدير عام بوزارة الحربية الا أن المدعى رقى الى وظيفة مدير عام الشئون الادارية بالقرار الجمهورى الصادر فى ١٩٦١/٦/١١ بعد احالة شاغلها السيد ••• •••

الى المعاش ، وكان المدعى يشغل اذ ذاك وظيفة مراقب عام من الدرجة الأولى ، بينما بقى السيد •••• •••• فى وظيفة مدير عام مساعد للشئون الادارية ، ويستدل المدعى من ذلك بأنه كان أحق بالتعيين فى وظيفة وكيل وزارة فى مجال المفاضلة بينه وبين السيد / •••• ••••

وحيث أنه متى كان ثابتا أن السيد / •••• •••• ترجع أقدميته فى درجة مدير عام الى ١٩٥٧/١٢/١٧ بينما لم يحصل المدعى على هذه الدرجة الا فى ١٩٦١/٦/١١ ، وكان المسلم ان الجهة الادارية تترخص فى اجراء التعيين فى وظيفة وكيل وزارة الذى يتم بالاختيار ، وهى تمارس فى هذا الشأن سلطة تقديرية عند وزن الكفاية وتنأى عن رقابة القضاء طالما ان عملية المفاضلة التى يفترض فيها انها تستهدف الى تحقيق صالح المرفق لم يقم الدليل على أن جهة الادارة فى اجرائها هذه المفاضلة كانت مدفوعة بغير اعتبارات الصالح العام ، فمن ثم فان القرار الصادر بتعيين السيد / •••• •••• وكيلا لوزارة الحربية يكون قد جاء سليما لا مطعن عليه طالما ان المدعى لم يقم الدليل على أن القرار المذكور قد شابه عيب الانحراف بالسلطة — أما ما ساقه المدعى من سبق تفضيله على المطعون فى تعيينه عند شغل وظيفة مدير عام الشئون الادارية فهو — على فرض صحته — لا يقوم سببا مبررا لتفضيله على المطعون فى تعيينه عند شغل وظيفة وكيل وزارة وذلك لاختلاف المجال الزمنى الذى أجريت فيه عملية المفاضلة علاوة على اختلاف طبيعة الوظيفة فى كل من الحالتين •

(طعنى رقمى ٤٣٦ ، ٤٤١ لسنة ١٨ ق — جلسة ١٩٧٦/٦/٣٠)

ثانيا : اللجنة الوزارية للخدمات سلطتها قاصرة على ترشيح الخريجين للتعيين فى الحكومة والهيئات العامة ، لا يستحق العامل حقوقه المالية الا بعد صدور قرار تعيينه :

قاعــدة رقم (٤٤٣)

المبـــــدأ :

القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧٣ بشأن الاحكام الخاصة بالتعيين فى الحكومة والهيئات العامة ــ اللجنة الوزارية للخدمات سلطتها قاصرة على ترشيح الخريجين بالتعيين بالجهات المذكورة ــ أثر ذلك ــ العامل لا يكون صالحا لاكتساب الحقوق المالية المترتبة على شــغل الوظيفة الا بعد صدور قرار تعيينه ولا يستحق مرتبه الا من تاريخ صــدور قرار التعيين بالنسبة للعامل المستبقى بالقوات المسلحة ــ استحقاق العامل للعلاوة الاضافية المقررة بالقانون رقم ٦ لســنة ١٩٧٧ مناطة الوجود الفعلى بالخدمة فى التاريخ الذى حدده المشرع لمنح العلاوة ٠

ملخص الفتوى :

اذا كان القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧٣ ببعض الاحكام الخاصــة بالتعيين فى الحكومة والهيئات العامة والقطاع العام قد خول فى مادته الأولى اللجنة الوزارية للخدمات سلطة ترشيح الخريجين للتعيين بتلك الجهات ونص فى مادته الثانية على أنه « مع عدم الاخلال بالاقدميــة المقررة للمجندين تحدد أقدميات العاملين الذين يتم اختيارهم للتعيين طبقا للمادة (١) من هذا القانون من تاريخ الترشيح » فانذلك لا يعنى أن تعيين من يرشح عن طريق هذه اللجنة يتم بالفعل من تاريخ ترشيحه لأن سلطان تلك اللجنة يقف عند الاختيار للتعيين والترشيح له وتلك مرحلة تسبق التعيين ولا تختلط به فالتعيين أمر لا تملكه اللجنة المذكورة اذ هو منوط بالسلطات التى تحددها نظم العاملين ، لذلك فان العــامل لا يكون صالحا لاكتساب الحقوق المالية المترتبة على شغل الوظيفة الا بعد صدور قرار تعيينه الذى ينشىء له المركز القانونى المتضمن لتلك

الحقوق المالية التى لا تشغل بها ذمة الجهة المعين بها العامـل الا من تاريخ تسلمه العمل فعلا أو حكما كما هو الحال بالنسبة للمجنـدين المستبقين بخدمة القوات المسلحة واذ عين المعروض حالاتهم ومن بينهم السيد ٠٠٠٠ ٠٠٠٠ فى خلال المجال الزمنى للعمل بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ بنظام العاملين المدنيين بالدولة الذى يقضى فى المادة ١٣ باستحقاق العامل أجره من تاريخ تسلمه العمل فان هؤلاء العاملين لا يستحقون آجورهم اعتبارا من تاريخ ترشيحهم وانما يستحقونها اعتبارا منتاريخ صدور قرارات تعيينهم المعتبر تاريخا لتسلمهم العمل نظرا لصدور تلك القرارات ابأن فترة استبقائهم بالقوات المسلحة المعتبرة حكما اجـازة استثنائية بمرتب كامل ومن ثم يستحق العامل المذكور مرتبه ابتداء من ١٩٧٧/٥/٥ تاريخ صدور قرار تعيينه دون نظر الى رد أقدميتـه الى تاريخ ترشيحه عن طريق اللجنة المشار اليها ٠

ولما كان القانون رقم ٦ لسنة ١٩٧٧ بمنح علاوة اضافية للعاملين بالجهاز الادارى للدولة والهيئات العامة والقطاع العـام والكادرات الخاصة ينص فى مادته الأولى على أن « تمنح اعتبارا من أول ينايـر سنة ١٩٧٧ علاوة اضافية للعاملين بوحدات الجهاز الادارى والهيئات العامة ووحدات القطاع العام والعاملين بكادرات خاصة ، وذلك بالفئة المقررة لهم كل حسب حالته أو الفئة أو الدرجة التى يشغلها ولو تجاوز بها نهاية ربط المستوى أو الدرجة أو الفئة المالية التى يشغلها ٠٠٠٠ » كما ينص هذا القانون فى مادته الثانية على أن « ينشر هذا القانون فى الجريدة الرسمية ويعمل به من أول يناير سنة ١٩٧٧ » فان الوجـود الفعلى بالخدمة فى ١٩٧٧/١/١ وشغل درجـة أو فئة ماليـة فى هذا التاريخ يكون مناطا لاستحقاق تلك العلاوة الاضافية لأن المشرع اشترط لاستحقاقها العمل باحدى الجهات المذكورة بالنص وربط بينهـا وبين المستوى المالى للعامل وتلك أمور لا تصدق الا على من كان موجـودا بالخدمة بالفعل كما وان المشرع بتحديده تاريخ ١٩٧٧/١/١ مـوعدا للعمل بالقانون يكون قد حدد نطاق المخاطبين بأحكامه المستحقين للعلاوة المذكورة بأنهم الموجودون بالفعل بالخدمة فى هذا التاريخ ومن ثم لا يفيد من أحكام القانون رقم ٦ لسنة ١٩٧٧ من عين بعد ١٩٧٧/١/١ ولو ردت أقدميته حكما الى تاريخ سابق ٠

(ملف رقم ٥٢٢/٣/٨٦ — جلسة ١٩٨٠/١٢/١١)

ثالثا : الاعلان عن شغل الوظائف الشاغرة :

قاعــدة رقم (٤٤٤)

المبـــــدأ :

اعلان الادارة عن شغل الوظائف الشاغرة ــ مقتضاه ان الادارة قد فرضت بسلطتها التقديرية قاعدة تنظيمية تبيح لكل من اســتوفى الشروط المعلنة ان يتقدم بطلب الترشيح لتلك الوظائف ــ ما تملكــه الادارة من حق الغاء تلك القاعدة أو تعديلها ليس من شأنه ان يمس حقا إكتسب حين نفاذها .

ملخص الحكم :

أن الإدارة باعلانها عن شروط شغل الوظائف الشاغرة عندها تكون قد فرضت بسلطتها التقديرية قاعدة تنظيمية ، تتيح لكل من أســتوفى الشروط المعلنة أن يتقدم بطلب الترشيح لتلك الــوظائف ، وما تملكه الادارة من حق فى الغاء تلك القاعدة أو تعديلها ، ليس من شأنه أن يمس حقا أكتسب حين نفاذها اذ لا ينعطف القرار الادارى بحال لنقص الحق المكتسب من قبل صدوره . ويكون حق المدعى فى الترشيح لأحــدى وظائف الكشافين والمحصلين التى استوفى شروط شغلها المعلن عنهــا تقديم طلبه ثابتا لا ينال منه ما عمدت اليه الادارة من استبعاد حملة مؤهله الدراسى واستبقاء حملة دبلوم التجارة الثانوية وحــدهم فى مجال هذا الترشيح .

(طعن رقم ٣٧٦ لسنة ١٨ ق ــ جلسة ١٩٧٨/٤/٢٩)

رابعا : التعيين بقرار من رئيس الجمهورية :

قاعــدة رقم (٤٤٥)

المبـــــدأ :

القانون رقم ١٥٣ لسنة ١٩٦١ معدلا بالقانون رقم ٨٩ لسنة ١٩٦٢

بشأن عدم جواز التعيين فى الهيئات أو المؤسسات العامة أو الشركات المساهمة التى تساهم فيها الدولة بمكافأة سنوية أو مرتب سنوى قدره ١٥٠٠ جنيه فاكثر الا بقرار من رئيس الجمهورية ــ سريان هذا القيد عند بلوغ المكافأة أو المرتب هذا الحد أو اكثر ولو لم يكن ذلك نتيجة تعيين أو ترقية ــ المقصود بالمكافأة أو المرتب فى هذا الشأن ــ هو المرتب الأصلى مضافا اليه كل ما يصرف للموظف بصفة دورية من اعانات أو علاوات وبدلات ومكافأت ومزايا عينية ــ وجوب استبعاد ما يخصم من المرتب بصفة دورية بقصد التخفيف عن أعباء الميزانية اذ ان خصمها لا يجرى بسبب منفعة خاصة تعود على الموظف ــ مثال بالنسبة لما يخصم من مرتب الموظف لقاء تحمله نصف قيمة اشتراك التليفون الحكومى المركب فى منزله ــ مهندسو الهيئة العامة للسكك الحديدية الذين لا يبلغ مرتبهم ١٥٠٠ جنيه بعد خصم اشتراك التليفون المشار اليه ــ اختصاص وزير المواصلات بترقيتهم طبقا للمادة ٢٠ من القرار الجمهورى رقم ٢١٩٠ لسنة ١٩٥٩ بشأن نظام موظفى الهيئة .

ملخص الفتوى :

ان المادة الأولى من القانون رقم ١٥٣ لسنة ١٩٦١ بشأن عدم جواز تعيين أى شخص فى الهيئات أو المؤسسات العامة والشركات المساهمة التى تساهم فيها الدولة بمكافأة سنوية أو بمرتب سنوى قدره (١٥٠٠ جنيه) فأكثر الا بقرار من رئيس الجمهورية تنص على أنه « لا يجوز تعيين أى شخص فى الهيئات أو المؤسسات العامة أو شركات المساهمة التى تساهم فيها الدولة بمكافأة سنوية أو بمرتب سنوى قدره (١٥٠٠ جنيه) فاكثر الا بقرار من رئيس الجمهورية .

ويقع باطلا كل تعيين يتم على خلاف ذلك ، ويلزم المخالف بأن يؤدى المكافآت أو المرتبات التى حصل عليها الى خزانة الدولة » .

وظاهر من هذا النص ان التعيين فى الهيئات أو المؤسسات العامة أو الشركات المساهمة التى تساهم فيها الدولة بمكافأة سنوية أو بمرتب سنوى مقداره (١٥٠٠ جنيه) فأكثر أصبح من سلطة رئيس الجمهورية، يستقل به ولا تشاركه فيه سلطة أدنى .

وقد اضاف القانون رقم ٨٩ لسنة ١٩٦٢ فقرة جديدة الى المادة الأولى من القانون رقم ١٥٣ لسنة ١٩٦١ سالف الذكر تنص على أنه « يقصد بالمكافأة أو المرتب فى تطبيق أحكام هذا القانون ما يتقاضاه الموظف من مكافأة أو مرتب أصلى مضافا اليه كل ما يصرف له بصفة دورية من اعانات وعلاوات ومكافآت وكذا المزايا العينية التى يتمتع بها» .

ومفهوم المخالفة لاحكام هذه الفقرة لا يدخل فى تحديد المرتب ما يجرى استقطاعه من المرتب أو من ملحقاته بصفة دورية تخفيفا عن أعباء الميزانية أو لأى غرض آخر ما لم يكن هذا الاستقطاع بسبب منفعة خاصة ملموسة تعود على الموظف ويجرى الاستقطاع من أجلها .

وحيث ان خصم نصف قيمة اشتراك التليفون المركب بمنازل الموظفين المتقدم ذكرهم قد دعت اليه الرغبة فى التخفيف عن اعباء الميزانية ، ولم يجر هذا الخصم مقابل منفعة خاصة ملموسة تعود عليهم، اذ يبين من تقصى مراحل هذا الاجراء ان حاجة العمل دعت الى الترخيص فى تركيب تليفونات على حساب الحكومة بمنازل بعض موظفيها ممن تستدعى طبيعة أعمالهم الاتصال بهم فى غير أوقات العمل الرسمية وكانت مصلحة السكك الحديدية والتلغرافات والتليفونات تقوم بخصم قيمة اشتراكات التليفونات المذكورة على حساب الوزارات والمصالح التى يتبعها هؤلاء الموظفون ولم يكن الموظف يلتزم بشىء من قيمة الاشتراك .

وبتاريخ ٣ مايو سنة ١٩٥١ طلب ديوان المحاسبة الى الوزارات والمصالح تحصيل قيمة المكالمات الزائدة عن الفى مكالمة فى السنة من الموظفين المركبة تليفونات على حساب الحكومة بمنازلهم .

غير ان الحد المشار اليه لعدد المكالمات المجانية لم يكن كافيا للمخابرات التليفونية المصلحية بالنظر الى طبيعة العمل بمرفق السكك الحديدية الذى يؤدى ليلا ونهارا .

لهذا اعترضت الادارات المختلفة بمصلحة السكك الحديدية

والتلغرافات على تحصيل قيمة المكالمات المحلية الزائدة عن هذا الحد من الموظفين ، تأسيسا على ان هذه التليفونات ركبت لمصلحة العمل مما يستدعى الاتصال بالجهات المصلحية فى غير أوقات العمل الرسمية خصوصا عند وقوع الحوادث والاعمال الهامة التى تتطلب سرعة الانجاز ، ولأنه فى حالات زيادة المكالمات عن الحد المقرر فان ذلك يرجع الى ما تتطلبه الاعمال المصلحية من اتصالات تليفونية فضلا عن ان البواعث على تركيب هذه التليفونات هى ملاحظة ومراقبة حركة جميع قطارات الاكسبريس والركاب والبضاعة وتصريف المحطات ومعاونى الادارة ليلا ، وتلقى طلبات قيادة الجيش المصرى ، واعداد قطاراتها الخاصة ، ومراقبة سيرها ، وتلقى الطلبات العاجلة لشركات السياحة ؛ ولأن تركيب هذه التليفونات روعى فيه الصالح العام بغض النظر عن رغبات الموظفين المركبة بمنازلهم هذه التليفونات ، وازاء هذا الاعتراض اتجه الرأى الى حصر الوظائف المتصلة بالحركة والحوادث وأصلاح الاعطال للنظر فى اعفاء شاغليها ، المركبة بمنازلهم تليفونات مصلحية من سداد قيمة المكالمات الزائدة عن العدد المقرر ، الا أن وزارة المالية كانت قد اتجهت الى خفض اعتمادات التليفون والتلغراف فى ميزانية سنة ١٩٥١/١٩٥٣ بنسبة ٢٥٪ عما كانت عليه فى ميزانية ١٩٥٠/١٩٥١ تنفيذا لقرار لجنة الشئون المالية بمجلس النواب على ان يبدأ الخفض بالتليفونات المجانية بمنازل الموظفين ؛ الامر الذى حال دون التجاوز عن المكالمات الزائدة عن الحد المقرر .

وتنفيذا لسياسة التخفيف عن اعباء الميزانية رفع السيد مدير عام مصلحة السكك الحديدية والتلغراف والتليفونات الى مجلس الادارة المذكرة رقم ٣١ بتاريخ ١٩٥٢/٨/١٩ واقترح فيها ان يتحمل الموظف الذى يوجد بمنزله تليفون على حساب الحكومة نصف قيمة اشتراك هذا التليفون مع استمرار تحصيل قيمة المكالمات الزائدة على أن يطبق هذا النظام على جميع موظفى الحكومة من الدرجة الثالثة فأكثر ، اما الموظفون من الدرجة الرابعة فأقل الذين يستدعى عملهم الحكومى الاتصال التليفونى فى اوقات كثيرة ولمرات متعددة كل يوم ، فتتحمل الوزارة أو المصلحة التابع لها الموظف قيمة الاشتراك .

وقد وافق مجلس الادارة بجلسته المنعقدة فى ١٩٥٢/٨/٢٦ على ما طلبته المصلحة بهذه المذكرة كما وافق مجلس الوزراء بجلسته المنعقدة فى ١٩٥٢/٩/١١ .

ويبين من ذلك ان الحكومة كانت تتحمل بقيمة هذه الاشتراكات بالكامل استنادا الى ان هذه التليفونات مركبة لصالح العمل وبسبب ما تقتضيه من الاتصالات فى غير اوقات العمل الرسمية يؤيد هذا النظر ان الحكومة تتحمل قيمة الاشتراك كاملا بالنسبة لموظفى الدرجة الرابعة فأقل طبقا لقرار مجلس الوزراء الصادر فى ١١ من سبتمبر سنة ١٩٥٢ ، والتفرقة فى المعاملة بين هذه الفئة وبين فئة موظفى الدرجة الثالثة فأكثر لا تعنى ان طبيعة عمل الفئة الاخيرة وهى فئة الرؤساء أقل أهمية وأقل حاجة للتليفون المصلحى وللاتصال بالمصلحة فى غير أوقات العمل الرسمية من الفئة الأولى ، بل العكس هو الصحيح .

كما ان قرار مجلس الوزراء المشار اليه لم يصدر الا تنفيذا للاجراء الذى اتخذته وزارة المالية بتخفيض اعتمادات التليفون بالميزانية فى سنة ١٩٥٢/١٩٥١ ، مما يدل على ان الزام الموظف بنصف قيمة اشتراك التليفون المركب بمنزله على حساب الحكومة انما اقتضت الرغبة فى تخفيف أعباء الميزانية وانه لم يكن مقابل منفعة شخصية تعود عليه .

وعلى مقتضى ماتقدم يتعين عند تحديد المقصود بالمرتب السنوى وفقا لاحكام القانون رقم ١٥٣ لسنة ١٩٦١ المعدل بالقانون رقم ٨٩ لسنة ١٩٦٢ المشار اليه استبعاد ما يخصم من المرتب بصفة دورية بقصد التخفيف من أعباء الميزانية .

ولما كان خصم نصف قيمة اشتراك التليفون من مرتبات الموظفين المتقدم ذكرهم انما تم تخفيفا من أعباء الميزانية على نحو ماتقدم ، فمن ثم يتعين استبعاده من مرتباتهم عند تحديدها تطبيقا للقانون رقم ١٥٣ لسنة ١٩٦١ ، وبهذا تنخفض تلك المرتبات الى مادون المستوى المحدد بهذا القانون ، ومن ثم ينعقد الاختصاص فى شأن ترقيتهم للسيد وزير المواصلات طبقا للمادة ٢٠ من قرار رئيس الجمهورية رقم

٢١٩٠ لسنة ١٩٥٩ بشأن نظام موظفى الهيئة التى تنص على أن « ... تكون الترقية الى وظائف مدير ادارة عامة أو وكيل ادارة عامة ووظائف المرتبة الاولى من الوظائف العالية بقرار من وزير المواصلات بناء على ترشيح مدير الهيئة » • وذلك باستثناء الموظفين الذين يشملهم القرار وتبلغ مرتبهم السنوى بالمعنى المتقدم (١٥٠٠ جنيه) فأكثر اذ يتعين بالنسبة لهؤلاء أن يصدر بترقيتهم قرار من رئيس الجمهورية •

(فتوى ٩٥٤ فى ١٩٦٣/٨/٣١)

قاعـــدة رقم (٤٤٦)

المبــــدأ :

تعيين مدير ادارة التنفيذ بالمؤسسة المصرية العامة للمصـــانع الحربية فى وظيفة مدير من الدرجة الاولى بالهيئة العامة للسد العالى بمرتب سنوى مقداره ١٥٠٠ جنيه سنويا يعتبر تعيينـــا جـــديدا منبت الصلة بالوظيفة السابقة ــ لايسوغ قانونا لســلطة أدنى من رئيس الجمهورية تعديل المرتب المحدد بالقرار الجمهورى بدعــوى أنه يقــل عن المرتب الذى كان يتقاضاه العــامل فى المؤسسة العــامة للمصـــانع الحربية قبل تعيينه فى الهيئة العامة للسد العالى ــ أساس ذلــك أن تعديل المرتب المحدد بالقرار الجمهورى فيه مساس بأحكام هذا القرار بأداة أدنى فيه مجاوزة لنهاية ربط الدرجة الاولى المعين عليها فى ظــل العمل بأحكام القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بنظام العــاملين المــدنيين بالدولة •

ملخص الفتوى :

أن القرار الجمهورى رقم ٢٢٠٢ لســنة ١٩٦٦ بتعيين الســيد المذكور فى وظيفة مدير من الدرجة الاولى بالهيئة العامة للسد العــالى بمرتب سنوى مقداره ١٥٠٠ جنيها ، يتضمن تعيينا جديدا له منبت الصلة بالوظيفة السابقة التى كان يشغلها بالمؤسسة المصرية العــامة للمصانع الحربية وهى مدير ادارة التنفيذ ، وطالما أن قــرار رئيس

الجمهورية المشار اليه تضمن تحديد المرتب الذى يتقاضاه السيد المذكور ، فمن ثم لا يسوغ قانونا لسلطة أدنى من رئيس الجمهورية تعديل هذا المرتب بالزيادة بدعوى أن ما كان يتقاضاه فى وظيفته السابقة بالمصانع الحربية يزيد عن المرتب الذى حدده له القرار الجمهورى ، والقول بغير ذلك فضلا عما فيه من مساس بأحكام القرار الجمهورى بأداة أدنى ، فانه ينطوى على مخالفة للقانون لما تضمنه من منح السيد المذكور مرتبا يزيد على ١٥٠٠ جنيه سنويا وهو مايجاوز نهاية ربط الدرجة الاولى التى عين عليها بالهيئة العامة للسد العالى فى ظل القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بنظام العاملين المدنيين بالدولة .

وحيث انه طبقا لما تقدم فان القرار الوزارى رقم ١٧٣ لسنة ١٩٦٦ بمنح السيد المذكور بدل تمثيل مقداره ١٨٠ جنيها سنويا كتكملة مرتب — لاينتج أثرا فيما يتعلق بزيادة المرتب المحدد له بموجب القرار الجمهورى رقم ٢٢٠٢ لسنة ١٩٦٦ ، وانما يعتبر هذا المبلغ بدل تمثيل تقرر له بمناسبة تعيينه فى وظيفته الجديدة بالهيئة العامة للسد العالى . وترتيبا على ذلك فلا يحق لسيادته الاستمرار فى تقاضى هذا البدل بعد ١٩٧٠/٤/١ تاريخ نقله الى الهيئة العامة لمشروعات الصرف المغطى وذلك باعتبار أن بدل التمثيل يدور وجودا وعدما مع شغل الموظف للوظيفة التى تقرر لها هذا البدل .

(فتوى ٣٥٢ فى ١٩٧٣/٤/١٠)

الفصل الخامس

الأولوية فى التعيين

قاعــدة رقم (٤٤٧)

المبــــدأ :

أولوية التعيين التى تقررها المادة ٥٩ من القانون رقم ٥٠٥ لسنة ١٩٥٥ فى شأن الخدمة العسكرية والوطنية — وجوب توافر فى المجند شروط التعيين المنصوص عليها فى المادة ٦ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة للتمتع بأولوية التعيين •

ملخص الحكم :

أن الفقرة الثانية من المادة ٥٩ من القانون رقم ٥٠٥ لسنة ١٩٥٥ فى شأن الخدمة العسكرية والوطنية أن كانت عدلت من حكم المادة ٢٥ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة ، فهى لم تعدل من حكم المادة ٦ من القانون الذى يوجب توفر شروط معينة فيمن يعين فى احدى الوظائف ومن بين هذه الشروط أن تثبت لياقتــه الصحية ، ومفاد ذلك أن المتمتع بالاولوية المنصوص عنها فى الفقــرة الثانية من المادة ٥٩ من القانون رقم ٥٠٥ لسنة ١٩٥٥ رهين بتوفــر شروط التعيين فى المجند •

(طعن رقم ١٠٤٥ لسنة ١١ ق — جلسة ١٩٦٩/١٢/١٤)

قاعـــدة رقم (٤٤٨)

المبــــدأ :

نص الفقرة الثانية من المادة ٥٩ من القانون رقم ٥٠٥ لسنة ١٩٥٥ فى شأن الخدمة العسكرية والوطنية عدل من حكم المادة ٢٥ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة بالنسبة للمجند أو من أتم خدمته الالزامية ـ أسبقية المجند فى التعيين على زملائه من غير المجندين الناجحين فى امتحان المسابقة تستتبع حتما أسبقيته عليهم فى أقدمية درجة التعيين .

ملخص الحكم :

أن الفقرة الثانية من المادة ٥٩ من القانون رقم ٥٠٥ لسنة ١٩٥٥ فى شأن الخدمة العسكرية والوطنية ، تنص على أنه يكون « للمجند ولمن أتم خدمته الالزامية ، الأولوية فى التعيين على زملائه المرشحين معه فى نفس مرتبة النجاح . واذا كان التعيين فى الوظيفة بامتحان مسابقة ، فيكون له الأولوية فى التعيين على زملائه الناجحين معه فى ذلك الامتحان ، واذا تعدد المرشحون الناجحون فى امتحان المسابقة من المجندين أو من أتموا الخدمة يكون التعيين من بينهم بحسب درجة الاسبقية فى الامتحان أو فى مرتبة النجاح المطلوبة . ويشترط للتمتع بالأولوية المنصوص عنها فى هذه الفقرة ، الحصول على شهادة أخلاق بدرجة جيد جدا على الاقل ، أو تقارير سرية مرضية » .

ومن الجلى ، أن نص الفقرة المبينة آنفا ، قد عدل من حكم المادة ٢٥ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة ، بالنسبة الى المجند أو من أتم خدمته الالزامية ، فأصبح يسبق فى التعيين زملاءه ، من غير من أتموا الخدمة الالزامية ، الناجحين معه فى امتحان المسابقة ، دون التقيد بدرجة الاسبقية فى ذلك الامتحان ولامراء فى أنه يتبع ذلك حتما ، أسبقيته عليهم على أقدمية درجة التعيين . فليس من المتصور عقلا أن الاولوية فى التعيين ، لاتستوجب الاسبقية

فى أقدمية درجة التعيين ، ذلك أن ترتيب التعيين هو فى ذاته تــرتيب للأقدمية فى درجة التعيين •

(طعن رقم ٥٧٢ لسنة ١٠ ق — جلسة ١٩٦٩/٢/١٦)

قاعــدة رقم (٤٤٩)

المبـــــدأ :

نص الفقرة الثانية من المادة ٤٩ من القانون رقم ٥٠٥ لســنة ١٩٥٥ فى شأن الخدمة العسكرية والوطنية — عدل حكم المادة ٢٥ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ولكنه لم يعدل من حكم المادة ٦ من هذا القانون الذى يوجب توفر شروط معينة فيمن يعين فى احدى الوظائف — مفاد ذلك أن التمتع بالاولوية المنصوص عليها فى الفقرة الثانية من المادة ٥٩ من القانون رقم ٥٠٥ لسنة ١٩٥٥ رهين بتوفــر شروط التعيين فى المجنــد •

ملخص الحكم :

أن الفقرة الثانية من المادة ٥٩ من القانون رقم ٥٠٥ لسنة ١٩٥٥ فى شأن الخدمة العسكرية الوطنية وأن كانت قد عدلت من حكم المــادة ٢٥ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الــدولة ؛ فهى لم تعدل من حكم المادة ٦ من القانون الــذى يوجب توفر شروط معينة فيمن يعين فى احدى الوظائف ومن بين هذه الشروط أن تثبت لياقته الصحية ، ومفاد ذلك أن التمتع بالاولوية المنصوص عنهــا فى الفقرة الثانية من المادة ٥٩ من القانون رقم ٥٠٥ لســنة ١٩٥٥ رهين بتوفر شروط التعيين فى المجند ، ولما كان الثابت من الأوراق أن زملاء المدعى الناجحين معه فى امتحان المسابقة الذين عينوا بقرار فى ١٣ من سبتمبر سنة ١٩٥٨ كانوا قد استوفوا شروط التعيين المنصوص عليها فى المادة ٦ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ، أما المدعى فانه لم يكن قد استوفى أحد تلك الشروط وهو شرط ثبوت لياقته الصحية لرســوبه فى الكشف الطبى اذ التمس المطعون ضده من الهيئة فى ذات يوم صدور

قرار تعيين زملائه ، تحديد ميعاد جديد آخر يلى يوم ١٣ من سبتمبر سنة ١٩٥٨ لاعادة توقيع الكشف الطبى عليه ، ومن ثم فلا يسوغ له أن يتحدى بأن له الاولوية على المعينين فى ١٣ من سبتمبر سنة ١٩٥٨ بالتطبيق للفقرة الثانية من المادة ٥٩ من القانون رقم ٥٠٥ لسنة ١٩٥٥ فى شأن الخدمة العسكرية والوطنية ، لأن منـاط التمتـع بالاولـوية المنصوص عليها فى الفقرة الثانية من المادة ٥٩ من القانون رقم ٥٠٥ لسنة ١٩٥٥ رهين كما سلف البيان بتوفر شروط التعيين فى المجند ، وهو ما لم يكن متحققا فى حالة المطعون ضده فى ١٣ من سبتمبر سنة ١٩٥٨ تاريخ صدور القرار المطعون باستيفائه شرط اللياقه الصحية .

(طعن رقم ٥٠٨ لسنة ١٣ ق — جلسة ١٩٧٢/٦/١٠)

قاعـدة رقم (٤٥٠)

المبـــدأ :

شهادات الاخلاق السرية المنصوص عليها فى المادة ٥٩ من القانون رقم ٥٠٥ لسنة ١٩٥٥ تعتبر من مسوغات التعيين أو المستندات الواجب تقديمها مع طلبات التعيين — وجوب تقديمها فى الميعاد المعين لتقـديم الطلبات — أثر عدم تقديمها فى الميعاد .

ملخص الحكم :

لما كانت شهادات الاخلاق والتقارير السرية المنصوص عليهـا فى المادة ٥٩ من القانون رقم ٥٠٥ لسنة ١٩٥٥ سالفة الذكر تعتبر — بحكم طبائع الاشياء — من مسوغات التعيين أو من المسـتندات الـواجب تقديمها مع طلبات التعيين فقد لزم أن تقدم بالتطبيق لاحكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ولائحته التنفيذية فى الميعاد الذى يعينه ديوان الموظفين لتقديم الطلبات . ومن ثم ينبنى على عدم تقديمها فى هـذا الميعاد الاخلال بشرط التمتع بالاولوية .

(طعن رقم ٢٨٤ لسنة ١٣ ق — جلسة ١٩٧٠/٣/٨)

الفصل السادس

قرار التعيين وواقعة استلام العمل

أولا: يتحدد مركز العامل بالنسبة للوظيفة التى يشغلها بالقرار الادارى الصادر باسنادها اليه .

قاعـدة رقم (٤٥١)

المبـــدأ :

مركز الموظف الوظيفى — يحدده القرار الصادر بتعيينه .

ملخص الحكم :

أن الذى يحدد مركز المدعى بالنسبة للوظيفة التى يشغلها هـو القرار الادارى الصادر بتعيينه فبهذا القرار وحده لا بغيره يكون انزال حكم القانون على المدعى وبحسب الوصف الذى أسبغه عليـه قـرار تعيينه ولا يغير من الامر كون المدعى يقوم بعمل وظيفة تعلو وظيفة فى التدرج الهرمى للوظائف وتتدرج فى سلك الوظائف الدائمة من الدرجتين الخامسة والرابعة فى الكادر الكتابى .

(طعن رقم ٩٦١ لسنة ٧ ق — جلسة ٢/١/١٩٦٣)

قاعـدة رقم (٤٥٢)

المبـــدأ :

يتحدد مركز العامل بالنسبة للوظيفة التى يشغلها بالقرار الادارى الصادر باسنادها اليه — معاصرة هذا القرار لاى اجراء آخر يتعلق بانهاء علاقة العامل بوظيفته السابقة لا يغير فى طبيعته — شغل العامل

للوظيفة المدنية بطريق التعيين المبتدأ بعد احالته للتقاعد بقرار رئيس الجمهورية ــ اعتباره معينا تعيينا مبتدأ ٠

ملخص الفتوى :

أن المادة ١٤٩ من القانون رقم ٢٣٢ لسنة ١٩٥٩ فى شأن شروط الخدمة والترقية لضباط القوات المسلحة المعدلة بالقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٩ المعمول به اعتبارا من ١٩٧٩/٥/٢٦ تنص على أنه « فى حالة نقل أحد الضباط الى جهة مدنية ينقل الى الدرجة أو الوظيفة المدنية المعادلة لرتبته العسكرية الاصلية وتحسب أقدميته فيها من تاريخ حصوله على الرتبة العسكرية ما لم تكن الدرجة أو الوظيفة المنقول اليها تعادل أكثر من رتبة عسكرية لتحدد أقدميته فيها من تاريخ حصوله على أدنى الرتب العسكرية المعادلة لها ، ويجب الا تقل أقدميته فى كلتا الحالتين عن أقدمية قرينة فى المؤهل وتاريخ التخرج بالجهة المنقول اليها ٠ ويعتبر الضابط منقولا الى الدرجة أو الوظيفة المدنية التالية للدرجة أو الوظيفة المعادلة لرتبته العسكرية متى كان أحد اقرانه فى المؤهل وتاريخ التخرج ٠ بجهة الوظيفة المدنية قد رقى اليها وتحسب أقدميته فيها الى الدرجة أو الوظيفة المعادلة للرتبة التالية لرتبته العسكرية وتحسب أقدميته فيها من تاريخ نقله ويتحدد أجر الضابط فى الوظيفة المنقول اليها على أساس الرواتب الاصلية التى كان يتقاضاها فى الخدمة العسكرية مضافا اليها التعويضات الثابتة المقررة لرتبته العسكرية أو الاجر المقرر للوظيفة المنقول اليها أيهما أكبر ٠ ويحتفظ الضابط المنقول بصفة شخصية بالفرق بين جملة ما كان مستحقا له بالوظيفة العسكرية من الرواتب الاصلية والتعويضات الثابتة والتعويضات التى يصدر بتحديدها قرار من وزير الدفاع وبين جملة ما هو مقرر له بالوظيفة المدنية وذلك حتى يتم استنفاذ هذا الفرق بالترقية أو العلاوات أو التعويضات ٠

ومفاد هذا النص أن المشرع قصر الاحتفاظ بالفرق بين جملة ماهو مقرر للرتبة العسكرية وجملة ما هو مقرر للوظيفة المدنية على حالة النقل من الوظيفة العسكرية الى الوظيفة المدنية وفقا للأوضاع المبينة بالنص ٠

ولما كان تحديد مركز العامل بالنسبة للوظيفة التى يشغلها منوط بالقرار الادارى الصادر باسنادها اليه فان العبرة فى انـزال حكـم القانون على العامل تكون بهذا القرار وحده وبحسب الوصف الـذى أسبغه عليه فلا يؤثر هذا القرار ولا يغير من طبيعته معـاصرته لاى اجراء آخر يتعلق بانهاء علاقة العامل بوظيفته السابقة ، واذ شـغل الضابط فى الحالة الماثلة الوظيفة المدنية بطريق التعيين المبتدأ وفقـا لقرار رئيس الجمهورية رقم ٢٣٣ لسنة ١٩٨٠ بعد احالته للتقاعدبقرار رئيس الجمهورية رقم ٢٣٢ لسنة ١٩٨٠ فان الحكم الذى تضمنه نص المادة ١٤٩ من القانون رقم ٢٣٢ لسنة ١٩٥٩ سالف الذكر لا ينطبق عليه ومن ثم لا يحق له الاحتفاظ بصفة شخصية بالفرق بين مجمـل ما كان يتقاضاه فى وظيفته العسكرية ومجمل ما هو مقرر له بالوظيفة المدنية التى عين بها .

لذلك انتهت الجمعية العمومية الى أن السيد / ... ... يعتبر معينا تعيينا مبتدأ بوزارة الخارجية ولا يعد منقولا اليها من الـوظيفة العسكرية التى كان يشغلها وتبعا لذلك لا يحق له الاحتفـاظ بصـفة شخصية بالفرق بين مجمل ما كان يتقاضاه فى الوظيفة العسكريةومجمل ما هو مقرر بالوظيفة المدنية التى عين بها .

(ملف رقم ٤٨/٥/٨٦ — جلسة ١٩٨١/٦/١٧)

قاعـدة رقم (٤٥٣)

المبـــدأ :

الآثار الفورية لقرار التعيين المنشىء للمركز الوظيفى ، لا يغير منها صدور قرار تنفيذى متضمنا التعيين اعتبارا من تاريخ لاحق .

ملخص الحكم :

لا يغير من المركز الذاتى القانونى الذى اكتسبه المدعى بصـدور قرار مدير الجامعة ناجزا ونافذا بأثره الفورى تلك المكاتبـات التى

تبودلت بين مصلحة الجمارك والجامعة والتى هدفت الى تنظيم تسليم عهدته واخلاء طرفه ثم تسلمه عمله الجديد كما لايغير من هذا المركز أيضا صدور أمر التعيين رقم ١٤٠٦ من سكرتير عام الجامعة بتاريخ ١٩٥٦/٥/٢٤ مبينا أن المدعى عين فى وظيفته اعتبارا من ١٩٥٦/٥/١ بعد أن وافق مدير الجامعة على تعيينه فى ١٩٥٦/٢/٩ اذ أن هـذا الامر ليس هو القرار الادارى المنشىء للمركز القانونى الذى تفتتح به العلاقة الوظيفية لانه صادر ممن لا يملك التعيين فى الوظيفة وبغير الاداة القانونية ولا يعدو هذا الامر أن يكون عملا تنفيذيا للقـرار الصادر من مدير الجامعة بالتعيين ومن ثم فانه لا ينبغى أن يعـول عليه بما لا يتفق مع مضمون القرار الاصيل وفقا لما أفصح عنه مدير الجامعة بقراره المنشىء للمركز القانونى ٠

(طعن رقم ١٥٧٥ لسنة ٧ ق — جلسة ١٩٦٥/٤/٤)

قاعـدة رقم (٤٥٤)

المبـــدأ :

نشوء المركز الـوظيفى بقـرار التعيين فى الـوظيفة ، بالاداة القانونية ، ممن يملك التعيين — استمرار الموظف بصورة عارضة فى تأدية عمله فى الوظيفة السابقة بعد انقطاع صلته بها — لايحول دون ترتيب الاثار الفورية لقرار التعيين فى الوظيفة الجديدة ٠

ملخص الحكم :

أن قضاء هذه المحكمة قد جرى على أن المركز الوظيفى لا ينشأ الا بصدور قرار التعيين فى الوظيفة بالاداة القانونية ممن يملك التعيين وتنشأ من ذلك الوقت الحقوق الوظيفية فى حق من اضفى عليـه هذا المركز القانونى ولا يحول دون انفاذ آثار التعيين أن يستمر المـوظف بصورة عارضة فى تأدية عمله بعد انقطاع صلته بالوظيفة السابقة كما لو ظل يعمل بها بعض الوقت لتسليم ما فى عهدته أو للقيام بعمل لايحتمل ابطاء كل ذلك مرده الى مبدأ أصيل هو حسن سير المـرافق العـامة

بانتظام واطراد ومن ثم فلا يحول استمرار الموظف بعض الـوقت فى عمله لتحقيق مثل هذه الاغراض دون ترتيب الآثار الفـورية للقرار الادارى بالتعيين فى الوظيفة الجديدة والذى يعتبر ناجزا بمجـرد صدوره .

(طعن رقم ١٥٧٥ لسنة ٧ ق — جلسة ١٩٦٥/٤/٤)

ثانيا : مجرد تسلم العمل لايكفى لانعقاد رابطة التوظف :

قاعــدة رقم (٤٥٥)

المبــــدأ :

وجوب صدور قرار التعيين فى الوظيفة بالاداة القانونية ممن يملك التعيين — مجرد تسلم العمل أو تقاضى المرتب لا يكفى لانعقاد رابطة التوظف .

ملخص الحكم :

اذا كان المدعى قد رشح من جانب لجنة التعليم الالزامى لوظيفة كاتب بها ، الا انه لم يتم تعيينه فى هذه الوظيفة بالأداة القانونية ممن يملك التعيين ، بعد اذ رفضت وزارة « المعارف » الموافقة على هـذا الترشيح ، فانه بهذه المثابة لا يمكن اعتباره قانونا موظفا معينا فى خدمة الحكومة ، ولو كان قد تسلم العمل فعلا فى الفترة التى انقضـت بين الترشيح ورفض التعيين ، حتى لـو تقـاضى بالفعـل مقابلا عن عمله خلالها ، مادام لم ينشأ فى حقه المركز القانونى كموظف ، وهو لاينشأ الا بأداة التعيين ممن يملكها ، ولايكون الاساس القانونى لما عسـاه يستحقه من مقابل لما اداه فعلا من عمل راجعا الى انعقـاد رابطـة التوظف قانونا ، وانما الى أساس قانونى آخر غير ذلك .

(طعن رقم ١٧٨٠ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٥٧/١٠/٣٠)

قاعــدة رقم (٤٥٦)

المبــــدأ :

نشوء المركز الوظيفى بصدور قرار التعيين فى الوظيفة بالاداة القانونية ممن يملك سلطة التعيين ــ مجرد تسلم العمل لا يكفى لانعقاد رابطة التوظف ــ القانون رقم ١٩٣ لسنة ١٩٥٥ بشأن استثناء وزارة التربية والتعليم من أحكام المادة السادسة من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ لم يتضمن تعديلا لهذه القواعد ٠

ملخص الحكم :

أن قضاء هذه المحكمة قد جرى على أن المركز الوظيفى لا ينشــأ الا بصدور قرار التعيين فى الوظيفة بالاداة القانونية الصحيحة ممن يملك سلطة التعيين وأن الحقوق الوظيفية تنشأ من ذلك الوقت فى حق من أضفى عليه هذا المركز القانونى الذى من عناصره تحديد الــدرجة والاقدمية ٠ ولم يتضمن القانون رقم ١٩٣ لسنة ١٩٥٥ باســتثناء وزارة التربية والتعليم من أحكام المادة السادسة من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ والمادة الاولى من القانون رقم ٢٢٦ لسنة ١٩٥١ ٠ تعديلا للقواعد التى تعين بدء صلة الموظف بوظيفته وتجعل مناطها قرارالتعيين أو خروجها على هذه القواعد وانما اقتصر على اجازة التعيين فىالوظيفة العامة قبل استيفاء مسوغات التعيين نظرا الى حاجة العمل ، على أن تستوفى هذه المسوغات خلال أجل معين ، ومن ثم فان أقدمية المدعية فى الوظيفة التى عينت فيها ترجع وفقا لصريح نص القرار الصــادر بتعيينها الى ٢٤ من فبراير سنة ١٩٥٧ بغض النظر عن تاريخ تسلمها العمل الذى هو واقعة مادية لا أثر لها الا بالنسبة الى استحقاق المرتب٠

(طعن رقم ٥٢٣ لسنة ١٣ ق ــ جلسة ١٩٧١/١١/٧)

ثالثا : الاصل الا أثر لتسلم العمل قبل تاريخ التعيين الا بالنسبة الى استحقاق المرتب ، اما سائر جوانب المركز القانونى للموظف فلا ينشأ الا بصدور قرار التعيين :

قاعدة رقم (٤٥٧)

المبدأ :

المركز الوظيفى للموظف ــ لا ينشأ الا بصدور قرار التعيين ــ الحقوق المستمدة من الوظيفة ومنها العلاوة الدورية ــ ترتبط بتاريخ التعيين ــ لا أثر لتسلم العمل قبل تاريخ التعيين الا بالنسبة الى استحقاق المرتب ــ القانون رقم ١٩٣ لسنة ١٩٥٥ باستثناء وزارة التربية والتعليم من بعض أحكام التعيين ــ لم يتضمن تعديلا للقواعد التى تعين بدء صلة الموظف بوظيفته وتجعل مناطها قرار التعيين ٠

ملخص الحكم :

أن المركز الوظيفى لا ينشأ الا بصدور قرار التعيين فى الوظيفة بالاداة القانونية الصحيحة ممن يملك سلطة التعيين وأن الحقوق الوظيفية تنشأ من ذلك الوقت فى حق من أضفى عليه هذا المركزالقانونى الذى من عناصره تحديد الدرجة والاقدمية ٠

ومن هذا التاريخ تتحدد جميع الحقوق المستمدة من هذه الوظيفة ومنها العلاوة الاعتيادية التى تستحق طبقا لحكم المادة ٤٣ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ آنف الذكر فى أول مايو التالى لمضى سنتين من تاريخ التعيين أو منح العلاوة السابقة ٠

أن القانون رقم ١٩٣ لسنة ١٩٥٥ باستثناء وزارة التربيةوالتعليم من أحكام المادة السادسة من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ والمادة الاولى من القانون رقم ٢٢٦ لسنة ١٩٥١ لم يتضمن تعديلا للقواعد التى تعين بدء صلة الموظف بوظيفته وتجعل مناطها قرار التعيين أو

خروجا على هذه القواعد وانما اقتصر على اجازة التعيين فى الوظيفة العامة قبل استيفاء مسوغات التعيين نظرا الى حاجة العمل ، على أن تستوفى هذه المسوغات خلال أجل معين ، ومن ثم فان أقدمية المدعية فى الوظيفة التى عينت فيها ترجع وفقا لصريح نص القرار الصادر بتعيينها الى ١٢ من مايو سنة ١٩٥٨ بغض النظر عن تاريخ تسلمها العمل الذى هو واقعة مادية لا أثر لها الا بالنسبة الى استحقاق المرتب .

(طعن رقم ٩٦٦ لسنة ٨ ق — جلسة ١٩٦٧/٤/٣٠)

رابعاً : يجوز اضافة نفاذ قرار التعيين الى تاريخ تسلم العمل :

قاعدة رقم (٤٥٨)

المبدأ :

النص فى قرار التعيين الصادر قبل العمل بأحكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ على أن يكون التعيين اعتبارا من تاريخ تسلم العمل — نشوء المركز القانونى وتحديد الاقدمية فى الدرجة من التاريخ المذكور .

ملخص الحكم :

لاوجه لما يتحدى به الطاعن المذكور من أن أقدميته فى الدرجة السادسة ينبغى أن ترجع الى ١٠ من ديسمبر سنة ١٩٤٧ . تاريخ قرار تعيينه بمقولة أنه لا اعتداد بتاريخ ١٥ من ديسمبر سنة ١٩٤٧ . لانه تاريخ تسلمه العمل . لاوجه لذلك لان قرار تعيينه — وقد صدر قبل العمل بأحكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ . بشأن نظام موظفى الدولة — قد نص فى صلبه على أن تعيينه فى الوظيفة وبالماهية والدرجة وحالة القيد المبينة قرين اسمه يكون اعتبارا من تاريخ تسلمه العمل . وعلى هذا يكون قرار التعيين ذاته الذى يستمد منه المدعى مركزه القانونى فى الوظيفة والدرجة قد أفصح عن أن هذا المراكز لم ينشأ الا من تاريخ تسلمه العمل . فلا يكون ثمة وجه للاحتجاج ، على الاقل فى ظل القوانين واللوائح التى كانت سارية المفعول وقتذاك بأن هذا

المركز القانونى قد نشأ قبل ذلك من تاريخ صدور قرار التعيين •

(طعن رقم ١٥٣٤ لسنة ٧ ق — جلسة ١٩٦٧/١/١)

قاعـدة رقم (٤٥٩)

المبـــدأ :

ترشيح أحد الاشخاص للتعيين فى جهة ادارية معينة وتسلمه العمل بها — أثر هذا الترشيح — صدورقرارتعيينهبعد ذلك اعتبارا من تاريخ تسلمه العمل — اجراء مطابق للقانون •

ملخص الحكم :

أن المدعى تسلم العمل على أثر ترشيحه من ديوان الموظفين وبناء على تكليف الجهة الادارية التى رشح للعمل بها وهذا التكليف لايخرج عن كونه تنفيذا لما اتجهت اليه الهيئة من تعيينه بها ، فاذا ما تــراخى بعد ذلك صدور القرار المثبت لتعيينه عن يوم تسلمه العمل فى الوظيفة التى أسندت اليه • ثم صدر هذا القرار بتعيينه اعتبارا من تاريــخ تسلمه العمل بالهيئة فانه يكون قد أفصح عن المركز القانونى الــذى نشأ للمدعى بما انعقدت عليه نية الادارة من تعيينه بها اعتبـــارا من التاريخ الذى حددته فى قرارها • ومن ثم فان هذا التاريخ هو الذى يعول عليه فى تحديد مبدأ أقدمية المدعى فى الدرجة ، وهو على هذا النحو لا ينطوى على مخالفة لحكم المادة ٢٥ من القانون رقم ٢١٠ لسـنة ١٩٥١ فى شأن موظفى الدولة كما لايشتمل على رجعية بالنسبة للقرار الصادر بالتعيين بل لا يعدو أن يكون من قبيل القرارات المؤكـدة • وقد كشفت الجهة الادارية عن مركز المدعى الذى ترتب له من يـوم تسلم العمل بناء على تكليفه بذلك بأتا منجزا •

(طعن رقم ٣٣٣ لسنة ١٤ ق — جلسة ١٩٧٣/٤/١)

قاعــدة رقم (٤٦٠)

المبـــدأ :

قراراداری بالتعيين — يجوز اضافة نفاذه الى تاريخ لاحق لصدوره مثل تسلم العمل متى كان لذلك مقتضى — أثر ذلك اعتبار تاريخ التعيين هو تاريخ تسلم العمل ويخضع الموظف بالتالى للاحكــام القانونيــة السارية فى ذلك التاريخ .

ملخص الحكم :

انه ولئن كان قرار تعيين المدعى فى الدرجة الثامنة الدائمة صدر فى ١٩٥٢/٦/٢٩ قبل نفاذ القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ وقد نص فيه على تعيينه من تاريخ تسلم العمل الذى تم فى ١٩٥٢/٧/٨ بعد نفــاذ هذا القانون . وليس ثمة مايمنع قانونا من أن يضيف القرار الادارى نفاذه الى تاريخ لاحق لصدوره متى كان لذلك مقتضى مثل اشــتراط قضاء خريج مدرسة المحصلين والصيارف فترة تدريب بمكافأة بعــد نجــاحه فى الامتحان النهــائى حتى يتسنى تعيينه بعدهــا فى وظائف المحصلين والصيارف . ولذلك فقد جرى تعيين المدعى فى الدرجة المقررة له من ١٩٥٢/٧/٨ تاريخ تسلمه العمل أثر انتهاء فترة تدريبية فى اليــوم السابق مباشرة مما يستوجب الاعتداد بهذا التاريخ دون ســواه فى تحديد مبدأ تعيين المدعى فى الدرجة الثامنة الدائمة . وبالتالى يخضع لاحكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ الذى عمل بأحكامه من أول يولية سنة ١٩٥٢ ومن ثم لا ينطبق على الموظفين المعينين فى ظله قواعد الانصاف ومنها القاعدة الخاصة بمنح علاوة مدرسة المحصلين والصيارف التى وردت بقرار مجلس الوزراء الصادر فى ٣٠ من يناير ســنة ١٩٤٤ — وماتبعه من قواعد مكملة ومعدلة له مثل قرار مجلس الوزراء الصادر فى ٧ من يناير سنة ١٩٥١ بزيادة قيمة هذه العلاوة .

(طعن رقم ١١٥ لسنة ٢٥ ق — جلسة ١٩٨١/١١/٢٩)

خامسا : يجوز اعتبار أقدمية العامل من وقت تسلمه العمل :

قاعــدة رقم (٤٦١)

المبـــــدأ :

مباشرة العمل بناء على قرار اللجنة الوزارية للقوى العاملة وقبل صدور قرار التعيين ــ آثاره ــ للجهة الادارية أن تعتبر أقدمية العامل من وقت تسلمه العمل ــ للعامل الحق فى أجرهمنتاريختسلمه العمل ٠

ملخص الفتوى :

انه بالنسبة الى أوضاع العاملين الذين باشروا العمل بناء على قرار اللجنة الوزارية للقوى العاملة وقبل صــدور القرار الــوزارى بالتعيين فان الاصل طبقا للمادة ١٦ من قانون نظام العاملين المشــار اليها أن تعتبر الاقدمية فى الدرجة من تاريخ التعيين ــ الا أن للجهــة الادارية أن تعتبر أقدمية العامل من وقت تسلمه العمل دون أن ينطوى قرارها فى هذا الشأن على رجعية أو مخالفة لقوانين التوظف لان أرجاع الاقدمية الى تاريخ تسلم العمل يعد بمثابة أفصاح عن المركز القانونى الذى نشأ للعامل بما انعقدت عليه نية الادارة من تعيينه بها اعتبارا من تاريخ تسلم العمل المحدد فى قرارها ومن ثم فان هذا التاريخ هوالذى يعول عليه فى تحديد الاقدمية فى الدرجة ، والقرار على هذا النحــو يكون قد استمد مقوماته من حقيقة الواقع الذى تم فى صدد التعيين ٠ كما أن تسلم العمل قبل صدور القرار بالتعيين يرتب للعامل حقا فى الحصول على المرتب وذلك اعمالا لقاعدة مستقرة قوامها الاجر مقابل العمل ، وهى قاعدة اشارت اليها المادة ١٧ من قانون نظام العــاملين المدنيين بالدولة بنصها على أن « يستحق العامل مرتبه من تاريــخ تسلمه العمل » ٠

من أجل ذلك انتهى رأى الجمعية العمومية الى ما يأتى :

أولا :

أن قرار اللجنة الوزارية للقوى العاملة الذى يصــدر بالتطبيق

القانون رقم ١٤ لسنة ١٩٦٤ الذى مد العمل به بعد ذلك بقوانين لاحقه لا يعدو أن يكون قرار بالترشيح للتعيين فى الوظائف . ولا تقوم رابطة التوظف بين المرشح وبين الجهة التى رشح للتعيين فيها الا اعتبارا من تاريخ صدور قرار التعيين وفقا للاوضاع المقررة فى قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة واعتبارا من تاريخ صدور هذا القرار بالتعيين يبدأ حساب الاقدمية مع مراعاة قواعد ضم مدد الخدمة السابقة .

ثانيا :

أن القانون رقم ١٥٦ لسنة ١٩٦٣ قد استنفد اغراضه فى مجال التعيين باستيعاب من ورد ذكرهم فى مادته الاولى ، مع مراعاة أن قواعد القانون رقم ١٤ لسنة ١٩٦٤ لا تخل بأحكام القانون المذكور ، فلكل مجاله الخاص سواء بالنسبة لوظائف الخريجين الذين تعنيهم نصوصه أو بالنسبة لاختصاصات الجهة القائمة على تطبيق كل من القانونين .

ثالثا :

انه لا يجوز أفراد أقدميات خاصة للمجندين تتميز عن أقدميات زملائهم من غير المجندين مع مراعاة حكم المادة ٥٩ من قانون الخدمة العسكرية والوطنية الخاصة بالاولوية فى التعيين .

رابعا :

أن الاصل هو اعتبار أقدمية العامل فى الدرجة من تاريخ التعيين فيها — الا أن للجهة الادارية أن تعتبر العامل معينا فى الوظيفة اعتبارا من تاريخ تسلمه العمل ، كما أن من حق العامل تقاضى مرتبه اعتبارا من هذا التاريخ

(ملف رقم ٢٤٦/١/٨٦ — جلسة ١٩٧٠/٩/٩) .

بمثل هذه المبادىء انتهت الجمعية العمومية فى فتواها الصادرة بذات الجلسة وذلك بالنسبة للعاملين فى القطاع العام (فتوى رقم ١٢٠٤ فى ١٩٧٠/٩/١٠) .

سادسا : لارجعية فى القرار الصادر باعتبار تاريخ التعيين راجعا الى تسلم العمل الذى سبق صدور القرار :

قاعـدة رقم (٤٦٢)

المبـدأ :

تراخى صدور القرار المثبت للتعيين عن يوم تسلم العمل فى الوظيفة ــ النص بقرار التعيين على أن يكون اعتبارا من تاريخ تسلم العمل بالفعل ــ لاينطوى على رجعية أو مخالفة لحكم المادة ٢٥ من قانون الموظفين ــ قرار التعيين انما استمد (مقوماته) من حقيقة الواقع ولا يعدو أن يكون ذلك من قبيل القرارات المؤكدة ــ امتناع سحبه اذ هو قرار صحيح ٠

ملخص الحكم :

متى كان المدعى قد تسلم العمل بناء على تكليف الجهة الادارية التى يتبعها فان هذا التكليف فى حقيقته لا يخرج عن كونه تنفيذا لما اتجهت اليه الجهة الادارية من تعيينه بمصلحة السجون فاذا تراخى بعد ذلك صدور القرار المثبت لتعيينه عن يوم تسلمه العمل فى الوظيفة التى اسندت اليه فمن حقه أن تعتبر أقدميته فى درجة هذه الوظيفة من وقت تسلم أعمالها دون أن يضار بسبب تراخى المصلحة المذكورة فى اصدار قرار تعيينه ٠ وبهذه المثابة فان القرار الصادر فى ١٩٥٤/٧/٣ بتعيين المدعى بالدرجة السادسة الفنية العالية اعتبارا من ١٩٥٤/٥/١ تاريخ تسلمه العمل بمصلحة السجون يكون قد أفصح عن المركز القانونى الذى نشأ للمدعى بما انعقدت عليه نية الادارة من تعيينه بها اعتبارا من التاريخ الذى حددته فى قرارها ، ومن ثم فان هذا التاريخ هو الذى يعول عليه فى تحديد بدء أقدمية المدعى فى الدرجة ، وهو على هذا النحو يكون قد استمد مقوماته من حقيقة الواقع الذى تم فى صدد تعيينه ، لاينطوى على مخالفة لحكم المادة ٢٥ من قانون الموظفين أو على رجعية ما بالنسبة للقرار الصادر بتعيينه اذ لا يعدو

أن يكون ذلك من قبيل القرارات المؤكدة الذى كشفت به الجهةالادارية عن حقيقة مركز المدعى القانونى . الذى ترتب له من يوم تسلم العمل بناء على تكليفه بذلك تكليفا باتا منجزا .

(طعن رقم ٩٣٣ لسنة ٧ ق — جلسة ١٩٦٥/١٢/١٩)

سابعا : مسوغات التعيين :

قاعـدة رقم (٤٦٣)

المبـــدأ :

القانون رقم ٨ لسنة ١٩٦١ بوضع استثناء وقتى من بعض أحكام قانون التوظف — اجازته التعيين مع استكمال المسوغات خلال تسـعة أشهر والا فصل الموظف — وجوب التفرقة بين المسوغ الذى يتوقف تقديمه على ارادة الموظف وذلك الذى يتطلب تدخلا من جانب الادارة — فصله اذا تأخر فى تقديم المسوغ من النوع الأول وعـدم فصـله للتأخير فى الثانى لسبب لا دخل لارادته فيه — أساس ذلك — مثال : بالنسبة لشهادة التجنيد وثبوت اللياقة الطبية أو الاعفاء منها .

ملخص الفتوى :

ان القانون رقم ٨ لسنة ١٩٦١ بوضع اسـتثناء وقتى من بعض أحكام التوظف — ينص فى المادة الأولى منه على أنه « يجـوز خلال سنتين من تاريخ العمل بهذا القانون شغل الوظائف الخاليـة أو التى تخلو فى وزارات الحكومة ومصالحها وفى الهيئات والمؤسسات العامة ، دون اجراء امتحان المسابقة المنصوص عليه فى القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ أو القانون رقم ١١٣ لسنة ١٩٥٨ ... ويجوز استيفاء مسوغات التعيين خلال التسعة شهور التالية للتعيين ، بما ذلك شهادة التجنيـد وثبوت اللياقة الطبية أو الاعفاء منها طبقا للقانون ، والا أعتبر الموظف مفصولا من الخدمة بمجرد انتهاء هذه المهلة دون استيفاء المسوغات » .

والغرض الذى استهدفه المشرع من هذا القانون هو مد القطاع العام بالموظفين اللازمين له فى وقت مبكر رعاية لاستمرار سير المرافق العامة على الوجه المنشود • وقد توصل لتحقيق هذا الغرض بتضمين القانون الاعفاء من امتحان المسابقة وبتحديد مهلة مناسبة لاستيفاء مسوغات التعيين • ويبدو واضحا من ذلك أن تحديد تلك المهلة مقصود به الامكانيات التى تدخل فى نطاق هذا الالتزام وهى بالنسبة الى الموظف المسوغات التى يملك من ناحيته دون دخل من الادارة استيفاءها — ولا يمكن أن يكون قصد المشرع من ذلك المسوغات التى يكون للادارة دخل أو رأى قاطع أو مساهمة فعلية فى أوضاعها أو فى اجراءاتها أو زمن استكمالها •

ومما يؤيد ما تقدم أن المشرع قد وضع جزاء الفصل على من تسبب فى تأخير مسوغات التعيين ولا يمكن أن ينصرف ذلك الا الى وقوع تقصير من جانب الموظف يستأهل هذا الجزاء •

ويتعين لذلك التفرقة فى صدد تفسير نص المادة الاولى من القانون رقم ٨ لسنة ١٩٦١ — المشار اليه — بين المسوغات التى يلزم الموظف بتقديمها ، وبين المسوغات التى تتطلب تدخلا من جانب الادارة كشهادة التجنيد وثبوت اللياقة الطبية أو الاعفاء منها • أما عن المسوغات الأولى فانه يجب استيفاؤها خلال مدة التسعة شهور التالية لتعيين الموظف والا اعتبر مفصولا • أما مسوغات التعيين الأخرى — وهى التى يتطلب استيفاؤها تدخلا من جانب الادارة — فانه لا يسوغ القول باعتبار الموظف مفصولا لعدم استيفائها خلال المدة سالفة الذكر ، اذ لايمكن تعليق مستقبله على استيفاء مسوغات لايمكنه أن يستوفيها دون تدخل الادارة فى ذلك ، ويكفى بالنسبة الى هذا النوع من المسوغات أن يكون الموظف قد أتخذ من جانبه اجراءات استيفاء تلك المسوغات خلال مدة التسعة شهور المذكورة ، دون ما تقصير منه ، ذلك أن المشرع — بتحديده مدة التسعة شهور المشار اليها لاستيفاء مسوغات التعيين خلالها — انما هدف الى تحديد أجل معين حتى لا يتهاون الموظف فى استيفاء تلك المسوغات ، ولم يقصد الى تحديد أجل تعسفى يفصل الموظف بانقضائه ، ولو أن عدم استيفاء مسوغات التعيين خلال هذا الأجل يرجع الى سبب لايد له فيه •

ولذلك فاذا ثبت ان الموظف قد قام خلال فترة التسعة شـهور التالية لتعيينه باتخاذ اجراءات استيفاء مسوغات التعيين ـ التى تتطلب تدخلا من جانب الادارة ـ كأن تقدم بطلب شهادة التجنيد ، أو وضع نفسه تحت طلب الجهة الطبية المختصة بتوقيع الكشف الطبى عليه ، ثم تراخت الجهة الادارية المختصة فى استيفاء مسوغ التعيين ، الى ما بعد انتهاء فترة التسعة شهور المذكورة ، دون تقصير من جانب الموظف، فانه لا يجوز فصله بالتطبيق لأحكام القانون رقم ٨ لسنة ١٩٦١ سالف الذكر .

(فتوى ٣٩٢ فى ١٩٦٣/٤/١٤)

قاعـدة رقم (٤٦٤)

المبـــدأ :

التعيين تحت شرط فاسخ لا تعرفه نظم التوظف ـ اعتبار القرار الجمهورى من لم يقدم مسوغات تعيينه فى ميعاد تسعة أشهر مفصولا بحكم القانون ـ طريق من طرق انهاء رابطة التوظف ـ تاريخ الفصل فى هذه الحالة ـ حسابه من انتهاء الميعاد المشار اليه .

ملخص الحكم :

لا محل للأخذ بما أورده الطعن من أن المدعى كان معينـا تحت شرط فاسخ ذلك لأن نظم التوظف لا تعرف التعيين تحت شرط من هذا القبيل ومادامت نية الادارة قد اتجهت أصلا الى تعيين المدعى فى وظيفته وصدرت بذلك الاداة القانونية ممن يملكها فقد نشـأ له مركز قانونى يتصل بالوظيفة العامة وما النص على اعتبار من لم يقدم مسـوغات تعيينه فى الميعاد القانونى مفصولا بحكم القانون الا طريق من طرق انهاء رابطة التوظف جزاء على التقاعس عن استيفاء ما تتطلبه الادارة من أوراق تتصل بصلاحية موظفيها وتوافر الشروط المطلوبة فى حقهم بحيث لا يمكن أن تستمر رابطة التوظف اذا قصر الموظف فى تقديم هذه المسوغات فى الميعاد الذى حدده القرار الجمهورى ـ وغنى عن البيان

أن تاريخ الفصل يبدأ من انتهاء الميعاد الذى نص عليه القرار الجمهورى وهو التسعة شهور التالية لتاريخ التعيين •

(طعن رقم ١٣٩٠ لسنة ٧ ق — جلسة ١٩٦٤/١١/٢٩)

ثامنا : قبل استلام العمل ، ليس للعامل الحصول على أية اجازات :

قاعـــدة رقم (٤٦٥)

المبـــــدأ :

عدم جواز حصول العامل المعين على اجازات قبل استلام العمل •

ملخص الفتوى :

ان عدم تسلم العامل المعين عمله فى المهلة المحددة ، وهى لا تقل عن خمسة عشر يوما ولا تزيد على شهر ، يجعل قرار تعيينـــه كأن لم يكن ، وذلك ما لم يقدم عذرا تقبله السلطة المختصـــة • ومن ثم فانه ترتيبا على ذلك لا يجوز النظر فى منح العامل المعين أية اجازات قبـــل تسلمه العمل ، وانما يجوز له الاحتفاظ بالوظيفة بعد فوات المهلة المشار اليها اذا قدم عذرا تقبله جهة الادارة •

(ملف رقم ٢٥٧/٦/٨٦ — جلسة ١٩٨٣/٢/١٦)

الفصل السابع

التعيين تحت الاختبار

أولا : مجال اخضاع الموظف لفترة اختبار أن يكون معينا لاول مرة :

قاعدة رقم (٤٦٦)

المبـــدأ :

المادة ١٩ من قانون نظام موظفى الدولة — مجال تطبيق حكمها أن يكون الموظف معينا لاول مرة .

ملخص الحكم :

أن المادة ١٩ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة تنص على أن « يكون التعيين لأول مـرة فى أدنى الـدرجات بوظائف الكادرين الفنى العالى والادارى ، ويكون التعيين فى وظائف الكادر الفنى المتوسط فى الدرجتين السابعة والثامنة حسب الوظيفة المطلوب التعيين فيهـا ، ويكون التعيين فى وظائف الكادر الكتابى فى وظائف الدرجتين الثامنة والتاسعة ، وذلك مع عـدم الاخلال بما جاء بالفقرة الأخيرة من المادة ٤٠ ، ويكون التعيين فى الوظائف المشار اليها تحت الاختبار لمدة سنة على الأقل وسـنتين على الأكثر ، فان لم يتم الموظف مدة الاختبار على مايرام فصل من وظيفته » . ومدة الاختبار هذه — على ما سبق أن قضت هذه المحكمة — هى فترة زمنية فعليـة أراد الشارع أن يظل الموظف خلالها تحت رقابة الحكومة واشرافهـا المباشر لامكان الحكم على مدى صـلاحيته للقيام بالعمـل الحكومى المسند اليه بما يستتبعه من مسئوليات وما يتطلبه من استعداد وتأهيل خاصين لاتصاله بالمرافق العامة . ويؤكد ضرورة قضاء هذه المدة بصفة فعلية تحت رقابة الحكومة ما نصت عليه المادة ١١ من المرسوم الصادر

فى ١٢ من يناير سنة ١٩٥٣ باللائحة التنفيذية للقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة من أن « يـدون الرئيس المباشر ملاحظاته شهريا على عمل الموظف المعين تحت الاختبـار ، وذلك على النموذج الذى يعده ديوان الموظفين ، وتعـرض هذه الملاحظات على الرئيس الأعلى للرئيس المباشر فى نهاية مدة الاختبار ليضع تقريـرا على النموذج سالف الذكر موضحا به رأيه وأسانيده » .

ومقتضى هذا أن تعيين الموظف لا يكون فى مدة الاختبار المنصوص عليها فى المادة ١٩ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ نهائيا باتا ، بل أن بقاءه فى الوظيفة بعد تعيينه فيها يكون منوطا بقضائه فترة الاختبـار على مايرام ، أى أن موقف الموظف المعين تحت الاختبار هو مـوقف وظيفى معلق أثناء تلك الفترة ، اذ لا يستقر وضعه القانونى فى الوظيفة الا بعد قضاء فترة التعليق وانحسام موقف الموظف بقرار من الجهـة الادارية من حيث الصلاحية للبقاء فيها أو عدمها . وليس من شك فى أن هذا كله لا يكون الا فى حالة تعيين الموظف لأول مرة .

(طعن رقم ٨٢ لسنة ٤ ق — جلسة ١٩٥٩/٦/٢٧)

قاعـدة رقم (٤٦٧)

المبـــدأ :

وضع الموظف تحت الاختبار لمدة سنة لا يكون الا فى حالة التعيين لأول مرة — اذا كان للموظف مدة خدمة سابقة تزيد عن الفترة الزمنية المقررة للاختبار فلا يستتبع ذلك وضعه مرة أخرى تحت الاختبار .

ملخص الحكم :

ان المادة ١٥ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ فى شـأن نظـام العاملين بالدولة تنص على أنه « فيما عـدا المعينين بقرار من رئيس الجمهورية يوضع المعينون لأول مرة تحت الاختبار لمدة سنة من تاريخ تسلمهم العمل ، وتقدر صلاحيتهم فى خلال فترة الاختبار ، فاذا ثبت عدم صلاحيتهم يحالون الى لجنة شئون العاملين فان رأت صلاحيتهم

للنقل الى وظائف أخرى نقلتهم اليها والا اقترحت فصلهم من الخدمة .. الخ » ومدة الاختبار كما عنته المادة المذكورة هى فترة زمنية أراد الشارع أن يظل الموظف خلالها تحت رقابة الحكومة واشرافها المباشر لامكان الحكم على مدى صلاحيته للقيام بالعمل الحكومى المسند اليه بما يستتبعه من مسئوليات وما يتطلبه من استعداد وتأهيل خاصين لاتصاله بالمرفق العام ، وموقف الموظف خلال تلك الفترة هو موقف وظيفى معلق ، اذ لا يستقر وضعه القانونى فى الوظيفة الا بعد قضاء فترة التعليق واتمام صلاحيته لتقلد الوظيفة العامة ، وليس من شك أن هذا كله لا يكون الا فى حالة تعيين الموظف لاول مرة فاذا كان للموظف مدة سابقة تزيد على الفترة الزمنية المقررة للاختبار ثم أعيد تعيينه فلا يستتبع ذلك وضعه مرة أخرى تحت الاختبار .

ومن حيث ان المدعى كان يعمل فى الشركة العامة للأدوية اعتبارا من ١٩٥٧/٧/٢٤ ، ثم عين بوزارة الصناعة بالقرار رقم ٢٣٢ لسنة ١٩٦٠ فى ١٩٦٠/٤/٢٥ ، وقامت الوزارة المذكورة بايفاده فى بعثة علمية لصالحها ثم تبعت البعثة بعد ذلك الى وزارة البحث العلمى « المجلس الأعلى للعلوم » على النحو السالف بيانه ، ومن ثم فقد تحدد المركز القانونى للمدعى من ١٩٦٠/٣/٢٥ باعتباره موظفا عاما من العاملين بالجهاز الادارى للدولة ، واستمر كذلك حتى جاء من البعثة وتسلم عمله بوزارة البحث العلمى فى ١٩٦٥/٢/١٥ ولا يقدح فى ذلك صدور قرار بتعيينه من جديد فى الدرجة السابعة الفنية اعتبارا من ١٩٦٥/٢/٢ لأن هذا القرار لا يتضمن تعيينا جديدا فى مفهوم نص المادة ١٥ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ وانما هو فى حقيقته اعادة تعيين للمدعى فى الدرجة التى حفظت له على سبيل التذكار بدليل قيام جهة الادارة بحساب مدة تعيينه فى أقدمية الدرجة على ما سلف بيانه ، وقيام جهة الادارة بحساب هذه المدة لا يعدو أن يكون تطبيقا سليما لحكم القانون ، وآية ذلك أن المادة ٥٣ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ التى نصت على أن « تحفظ على سبيل التذكار لأعضاء البعثات من الموظفين والمجندين منهم فى وظائفهم بميزانيات الوزارات والمصالح المختلفة .. وتدخل مدة البعثة الرسمية والتجنيد فى حساب المعاش والمكافأة وفى استحقاق العلاوة الدورية بالنسبة الى

المبعوثين من الموظفين والمجندين •• وقد ردد المشرع هـذه المادة فى المادة ٤٧ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤، والتى تنص على أنه « تحفظ على سبيل التذكار لأعضاء البعثات من العاملين وللمجندين وظائفهم ويجوز شغل هذه الوظائف بصفة مؤقتة على أن تخلو عند عودتهم •• وتدخلمدة البعثة الرسمية والتجنيد فى حساب المعاش والمكافأة وفى استحقاق العلاوة أو الترقية بالنسبة الى المبعوثين من العاملين والمجندين منهم •• الخ كذلك فقد جاء نص كل من المادتين سالفتى الذكر متمشيا مع نص المادة ٣٧ من القانون ١١٢ لسنة ١٩٥٩ بشأن تنظيم شروط البعثات والأجازات الدراسية والمنح ، اذ جرى نص المادة المذكورة بأن تحسب مدة الدراسة التى يمضيها الموظف فى البعثة أو الأجازة الدراسية أو المنحة سواء أكانت داخل الجمهورية أم خارجها ضمن مدة خدمته ، وتراعى الأقدمية عند الترقية وفى استحقاق العلاوة كما تحسب فى المعاش أو المكافأة •

(طعن رقم ١٠٥٦ لسنة ١٤ ق — جلسة ١٩٧٨/١/٢٨)

قاعدة رقم (٤٦٨)

المبـــدأ :

القانون رقم ١١٠ لسنة ١٩٦٣ بشأن المستخدمين الذين ينقلون من كادر العمال الى احدى درجات القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ — النقل فى هذه الحالة لا يعتبر من قبيل التعيين المبتدأ أو التعيين لاول مرة الذى كانت تعنيه المادة ١٩ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ — أساس ذلك — المذكرة الايضاحية للقانون رقم ١١٠ لسنة ١٩٦٣ — نتيجة ذلك — المستخدم الذى ينقل من احدى درجات كادر العمال الى الدرجة التاسعة من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ وكان قد انقضى عند نقله مدة تزيد على مدة الاختبار ثبت خلالها صلاحيته لم تعد الادارة بحاجة بعد ذلك الى وضعه تحت الاختبار لتثبت صلاحيته مادامت هذه الصلاحية قد ثبتت له بالفعل قبل هذا النقل — يترتب على ذلك عدم جواز تخطيه فى حركة الترقيات التى تحل بعد نقله •

ملخص الحكم :

أنه باستظهار حالة المدعى يتبين أنه بعد حصوله على شهادة اتمام الدراسة الابتدائية عام ١٩٥٣ عين عسكرى متطوع بمصلحة السواحل بالاسكندرية اعتبارا من ٢ من يناير سنة ١٩٥٤ بمرتب شهرى قـــدره ستة جنيهات اعتبارا من هذا التاريخ وتدرجت علاواته فى هذه المصلحة الى أن بلغ ٧,٥ جنيها اعتبارا من أول يوليه سنة ١٩٦٠ وكان قد ندب منذ مايو سنة ١٩٥٤ للعمل بمجلس الدولة سكرتيرا قضائيا للمحكمـــه الإدارية بالاسكندرية ثم نقل الى مجلس الدولة فى أول مايو ســـنة ١٩٦٠ بوظيفة باليومية فئة ٢٠٠/٣٢٠ مليما بأجر يومى مقداره ٣٢٠ مليما يوميا • وبتاريخ ١٢ من فبراير سنة ١٩٦٤ بموجب قـــرار أمين عام مجلس الدولة رقم ٣٢ عين على الدرجة التاسعة (٧٢/١٠٨ جنيها) بماهية قدرها ستة جنيهات عدلت الى ثمانية جنيهات اعتبارا من تاريخ تعيينه وذلك بالقرار رقم ١٠١ الصادر فى أول ابريل سنة ١٩٦٤ عملا بالقانون رقم ١١٠ سنة ١٩٦٣ ثم صدر قرار رئيس مجلس الـــدولة رقم ٣٢٢ بتاريخ ٨ من نوفمبر سنة ١٩٦٤ بضم مدة خدمته السابقة التى قضاها فى مصلحة السواحل الى خـــدمته بالمجلس فى الدرجـــة التاسعة • ونص قرار تعيينه بالدرجة التاسعة المشار اليه على أنه تحت الاختبار لمدة سنة على الاقل وسنتين على الاكثر وكان منذ نقلـــه الى مجلس الدولة مستمرا فى عمله السابق الذى كان يباشره أثناء نـــدبه للمجلس وهو سكرتير المحكمة الادارية أو فى عمل مثيله بادارة الفتوى•

ومن حيث انه لما كان قد صدر بتاريخ أول سبتمبر ســـنة ١٩٦٣ القانون رقم ١١٠ لسنة ١٩٦٣ بأن مرتب المستخدمين الذين ينقلون من كادر العمال الى احدى درجات الكادر ، وعمل به اعتبارا من ٥سبتمبر سنة ١٩٦٣ تاريخ نشره بالجريدة الرسمية ونصت المادة (١) منه على أن يمنح المستخدم الذى ينقل من كادر العمال الى احدى درجـــات كادر العمال الى احدى درجات الكادر ، وعمل به اعتبارا من ٥ سبتمبر فى خمسة وعشرين يوما أو أول مربوط الدرجة التى عين فيها أيهمـــا اكبر بشرط الا يجاوز نهاية مربوط هذه الدرجة ومن ذلك يتضـــح أن القانون قد وصف صراحه الحاق المستخدم الشاغل لاحدى درجـــات

كادر العمال بالكادر العام بذات الجهة التى يعمل بها بوصف النقل ورتب عليه آثار النقل وفى مقدمة هذه الآثار احتفاظ المنقول بمرتبه الذى كان يتقاضاه اذا زاد على أول مربوط الدرجة التى عين عليها وفى هذا تقول المذكرة الايضاحية للقانون سالف الذكر .. فضلا عن أن هذه الحالة وأن وصفت بأنها تعيين الا أنها تتضمن جانبا من النقل لأن رابطة الموظف بالدولة لم تنفصم • » وعلى ذلك فان مثل هذا التعيين لايعتبر من قبيل التعيين المبتدأ أو التعيين لأول مرة الذى كانت تعنيه المادة ١٩ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة والتى كانت تنص على أنه : « يكون التعيين لأول مرة فى أول الدرجات .. ويكون التعيين فى الوظائف المشار اليها تحت الاختبار لمدة سنة على الأقل وسنتين على الاكثر ، فاذا لم يتم الموظف مدة الاختبار على مايرام فصل من وظيفته •

وعلى ذلك فان المستخدم الذى ينقل من احدى درجات كادر العمال الى الدرجة التاسعة فى أدنى درجات الكادر الكتابى وفقا لحكم القانون رقم ١١٠ لسنة ١٩٦٣ وكان قد انقضى عند نقله مدة تزيد على مدة الاختبار ثبت خلالها صلاحيته فلا تعد بالادارة حاجة بعد ذلك الى وضعه تحت الاختبار لتتبين صلاحيته مادامت هذه الصلاحية قد ثبتت له بالفعل قبل هذا النقل •

ومن حيث أن ماتقدم ينطبق على حالة المدعى فلا يكون من السائغ قانونا أن يوضع تحت الاختبار عند نقله من كادر العمال الى الدرجة التاسعة بالكادر الكتابى فى ذات العمل الذى ظل يمارسه مدة عمله بمجلس الدولة بعد نقله على احدى درجاته العمالية وحتى وضعه على الدرجة التاسعة به وهى مدة تزيد على السنتين وهى الحد الاقصى لفترة الاختبار • وعلى ذلك يكون قرار تعيينه رقم ٣٢ الصادر بتاريخ ١٢ من فبراير سنة ١٩٦٤ غير ذى أثر فيما نص عليه من وضعه تحت الاختبار •

ومن حيث أن السبب الذى حملت عليه الادارة تخطى المدعى فى الترقية الى الدرجة الثامنة بموجب قرار مجلس الدولة رقم ٧٣

الصادر فى ١٨ من مارس سنة ١٩٦٤ اعتبارا من تاريخ نفاذه فى ٩ من مارس سنة ١٩٦٤ هو أنه كان تحت الاختبار عند صدور القرار المذكور واذ كان الثابت على نحو ما تقدم أن المدعى لم يكن كذلك وقت صدور هذا القرار وكان القرار المذكور قد تضمن ترقية زملاء له أحدث منه فى أقدمية المرتبة التاسعة فان هذا القرار يكون قد صدر مخالفا للقانون حقيقا بالالغاء فيما تضمن من تخطى المدعى فى الترقية الى الدرجة الثامنة الكتابية واذ كان الحكم المطعون فيه قد قضى بغير ذلك فانه يكون قد أخطأ فى تطبيق القانون مما يستوجب الحكم بالغائه .

(طعن رقم ٣٣٠ لسنة ١٩ ق — جلسة ١٩٧٨/٤/١)

قاعدة رقم (٤٦٩)

المبدأ :

خضوع الموظف لشرط فقد فترة الاختبار المنصوص عليها فى المادة ١٩ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ حتى فى حالة ضم مدة الخدمة السابقة — يستثنى من ذلك حالة قضاء مدة الخدمة السابقة فى احدى الوظائف الداخلة فى الهيئة ، وهى ذات الدرجة والوظيفة التى يعاد التعيين فيها ، وبشرط قضاء فترة الاختبار بنجاح ، وثبوت الصلاحية .

ملخص الفتوى :

استقر القضاء الادارى على أن حساب مدد الخدمة السابقة فى الهيئات أو المؤسسات أو الاعمال الحرة لا يغنى عن قضاء فترة الاختبار مهما استطالت تلك المدد وذلك لانه لا ارتباط بين جواز حساب مدد عمل سابقة سواء فى الحكومة أو فى المؤسسات أو فى الاعمال الحرة وبين تعيين الموظف لأول مرة تحت الاختبار طبقا للمادة ١٩ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ المشار اليه ، فكلما عين الموظف لاول مرة فى احدى الوظائف المبينة بهذه المادة تعين أن يكون تعيينه تحت الاختبار حتى ولو حسبت له مدة خدمة سابقة ، ولايستثنى من ذلك الا فى حالة ما اذا كانت مدة الخدمة السابقة قد قضيت فى احدى

الوظائف الداخلة فى الهيئة وفى ذات الدرجة والوظيفة التى يعاد تعيين الموظف فيها ويكون قد سبق أن أمضى فترة الاختبار بنجاح ، ففى هذه الحالة لا يجوز اخضاع الموظف لفترة الاختبار مرة أخرى بعــد ان ثبتت صلاحيته فى مدة عمله السابقة .

(فتوى ٧١٠ فى ١٩٦٥/٨/١)

ثانيا : الى أى مدى يشترط قضاء فترة اختبار اذا لم يكن التعيين لأول مــرة :

قاعــدة رقم (٤٧٠)

المبـــــدأ :

موظف معين تحت الاختبار ــ ضم مدة خدمة سابقة له وتعديل أقدميته بالتبع ــ أعمال أثر هذا الضم فى الترقية بالاقدميةاو الاختيار ــ لايكون الا بعد قضائه فترة الاختبار على مايرام وثبوت صلاحيته فيها.

ملخص الحكم :

اذا ضمت مدة خدمة سابقة الى موظف معين تحت الاختبارتطبيقا للمادة ٢٤ من قانون نظام موظفى الدولة فان أعمال أثر هذا الضم فى الترقية الى الدرجة التالية بالنسبة اليه لايكون الا بعد ثبوت صلاحيته أولا للبقاء فى الوظيفة بعد قضائه فترة الاختبار على مايرام ، وليس من شأن التسوية التى تتم فى هذه الحالة أن يتعدى أثرها هذا النطاق الى تعطيل الحكمة التى قامت عليها المادة ١٩ من القانون ، أو تغييرالشروط أو القواعد المقررة للترقية ، أو انشاء قرينة قاطعة فى صالح المــوظف على اكتسابه فى العمل السابق غير الحكومى خبرة ومرانا فى عملهالجديد الحكومى ولو على خلاف الواقع . وجملة القول أن نظام الاختبار له مجاله الواجب أعماله فيه ، ولضم مدد الخدمة السابقة مجاله الواجب أعماله فيه كذلك ، كما أن التسويات التى تتم بناء على هذا الضم دون نظر الى التقارير السنوية ان هى الا تسويات فرضية ، ولا تعارض بين

المجالين ، وغاية الأمر أن أعمال المجال الثانى بالنسبة الى الموظف المعين تحت الاختبار فيما يتعلق بالترقية الى الدرجة التالية لا ينتج آثره الا بعد انحسام الوضع فى المجال الأول وثبوت صلاحيته للبقاء فى الوظيفة . وعلى مقتضى ماتقدم فليس للموظف الذى مازال فى فترة الاختبار أن يتحدى بأقدميته فى الدرجة بضم مدة خدمة سابقة له ليتوصل بذلك الى وجوب ترقيته على أساس أقدميته بعد هذا الضم ، ذلك أنه خلال الفترة المذكورة لايعتبر صالحا للترشيح للترقية سواء بالاقدمية أو بالاختيار قبل قضائه تلك الفترة على مايرام وثبوت صلاحيته فيها ، اذ أن بقاءه فى الوظيفة موقوف على ثبوت هذه الصلاحية ، كما أن المفروض فى المرشحين للترقية من الدرجة السادسه فى الكادرين الفنى والعالى والادارى (وهى التى تخضع ابتداء لنظام الاختبار) الى الدرجة التالية أن يكونوا جميعا فى مركز متساو من ناحية استقرار بقائهم فيها ، وهذا لا يتأتى الا بعد انحسام الموقف المعلق وثبوت صلاحيتهم جميعا بعد قضاء فترة الاختبار حسبما تقدم .

(طعن رقم ٨٢٥ لسنة ٣ ق — جلسة ١٩٥٨/٦/٢١)

قاعــدة رقم (٤٧١)

المبـــدأ :

اعادة تعيين موظف — فصله من الخدمة خلال السنتين التاليتين لاعادة تعيينه بمقولة أنه لم يتم فترة الاختبار على وجهمرض — مخالفة ذلك للقانون .

ملخص الحكم :

متى كانت اعادة المدعية الى الخدمة لا تعتبر تعيينا جديدايستتبع وضعها تحت الاختبار ، بل استمرار لخدمتها السابقة ، فانه لايغير من ذلك ما نص فى قرار تعيينها من وضعها تحت الاختبار لمدة سنة على الاقل وسنتين على الاكثر بالتطبيق لحكم المادة ١٩ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة ، ومن ثم يكون قرار فصل

المدعية من الخدمة استنادا الى الفقرة الثالثة من المادة ١٠ من القانون سالف الذكر قد صدر مخالفا للقانون •

(طعن رقم ٨٢ لسنة ٤ ق — جلسة ١٩٥٩/٦/٢٧) •

قاعــدة رقم (٤٧٢)

المبــــدأ :

اعادة تعيين موظف له مدة خدمة سابقة — لاتعتبر تعيينا جديدا — عدم سريان حكم المادة ١٩ من قانون موظفى الدولة بشأن مدة الاختبار فى حقه — مدة الخدمة السابقة التى قضاها الموظف — كفايتها لتقدير صلاحيته للوظيفة بما يغنى عن وضعه تحت الاختبار •

ملخص الحكم :

اذا كان للموظف مدة خدمة سابقة تزيد على الفتــرة الزمنيــة المقررة للاختبار ثم أعيد تعيينه ، فان هذا التعيين لايعتبر تعيينا جديدا فى حكم المادة ١٩ من قانون نظام موظفى الدولة يستتبع وضع الموظف تحت الاختبار مرة أخرى ، ذلك أن صلاحية الموظف فى هذه الحــالة للوظيفة قد ثبتت خلال فترة تعيينه الأول ، ولم تعد الادارة بعد ذلك فى حاجة لوضعه تحت الاختبار مرة أخرى لتتبين صلاحيته للقيام بأعباء الوظيفة ، مادامت هذه الصلاحية قد ثبتت له فعلا قبل ذلك ، وممــا يؤكد أن اعادة الموظف الى الخدمة لا تعتبر تعيينا جديدا مانصت عليه الفقرة الاولى من المادة ٢١ من القانون المشار اليه من أن « يمنح الموظف عند التعيين أول مربوط الدرجة المقررة للوظيفة أو المربوط الثابت على الوجه الوارد بجدول الدرجات والمرتبات الملحق بهذا القانون ••• » ثم مانصت عليه المادة ٢٤ من القانون المذكور من أنه « اذا كان للمعينين فى الخدمة مدد عمل فى الحكومة أو فى الهيئات أو المؤسسات أو الاعمال الحرة المشار اليها فى المادة السابقة حسبت لهم هذه المدد كلها أوبعضها فى تقدير الدرجة والمرتب وأقدمية الدرجة وفقا للشروط والاوضاع التى يصدر بها قرار من رئيس الجمهورية بناء على اقتراح وزيــر الماليــة

والاقتصاد بعد أخذ رأى ديوان الموظفين .. » ، وقد بين قرار مجلس الوزراء الصادر فى ١٧ من ديسمبر سنة ١٩٥٢ أحكام وشروط ضم مدة الخدمة السابقة ، وجاء بالبند الثانى من هذا القرار أن مدد الخدمة السابقة فى الحكومة تحسب كاملة سواء كانت متصلة أو منفصلة ، كما جاء بالبند الرابع منه « تقدر الدرجة والمرتب عند عمل حساب مدد الخدمة السابقة على أساس ما كان يستحقه الموظف من مرتب ودرجة فى التاريخ الفرضى لبداية خدمته على أساس مؤهله العلمى وطبيعة الوظيفة فى ذلك التاريخ وافتراض ترقيته كل خمس سنوات ، من المدة المحسوبة » ، ثم صدر بعد ذلك قرار رئيس الجمهورية فى ٢٠ من فبراير سنة ١٩٥٨ فى شأن حساب مدد العمل السابقة فى تقدير الدرجة والمرتب وأقدمية الدرجة ، ناصا فى البند ١ من المادة الثانية منه على أن « مدد العمل السابقة فى الحكومة أو فى الاشخاص الادارية العامة ذات الميزانيات المستقلة تحسب كاملة ، سواء كانت متصلة أو منفصلة متى كانت قد قضيت فى درجة معادلة للدرجة التى يعاد تعيين الموظف فيها وفى نفس الكادر » . ولم يقيد قرار مجلس الوزراء الصادر فى ١٧ من ديسمبر سنة ١٩٥٢ ولا القرار الجمهورى الصادر فى ٢٠ من فبراير سنة ١٩٥٨ المشار اليهما حصول الضم بأى قيد خاص بفترة انقطاع الموظف عن عمله الحكومى ، على خلاف قرارى مجلس الوزراء الصادرين فى ٣٠ من يناير سنة ١٩٤٤ و ١١ من مايو سنة ١٩٤٧ ، اذ اشترط الأول الا تزيد مدة ترك العمل على سنتين ، واشترط الثانى الا تزيد تلك المدة على خمس سنوات ، وكشفت المذكرة الايضاحية للقرار المذكور عن الحكمة من ضم مدد الخدمة السابقة ، فذكرت « أنها تقوم على فكرة أساسية هى الافادة من الخبرة التى يكتسبها المرشح خلال المدة التى يقضيها ممارسا لنشاط وظيفى أو مهنى سابق على تعيينه بالحكومة أو أعادة تعيينه بها ، تلك الخبرة التى ينعكس أثرها على وظيفته الجديدة ، الأمر الذى يقتضى عدم اهدار هذه المدة عند تعيينه فى الحكومة ، ولذلك فقد أصدر مجلس الوزراء فى ١٧ من ديسمبر سنة ١٩٥٢ القواعد والشروط التى يجب على أساسها حساب تلك المدد » . وهذه الخبرة التى يفترض الشارع أن المرشح للتعيين قد اكتسبها خلال فترة عمله السابق سواء فى الحكومة أو خارجها تتنافى مع وضعه عند اعادة تعيينه فى خدمة الحكومة تحت الاختبار ،

اذ افترض الشارع أن مدة الخدمة السابقة قد اكسبته الصلاحية اللازمة للتعيين ، بما يغنى بعد ذلك عن وضعه تحت الاختبار ، مادام المقصود من الاختبار هو التحقق من صلاحية الموظف للاضطلاع بمهام وظيفته •

(طعن رقم ٨٢ لسنة ٤ ق — جلسة ١٩٥٩/٦/٢٧)

قاعدة رقم (٤٧٣)

المبدأ :

تعيين موظف له خدمة سابقة باليومية على احدى الوظائف الداخلة فى الهيئة — عدم جواز قياس حالته على حالة موظف أعيد تعيينه فى ذات الوظيفة الدائمة وبدرجته السابقة — تعيين الأول تحت الاختبار وفقا لحكم المادة ١٩ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ دون الثانى الذى قضى فترة الاختبار عند تعيينه الأول •

ملخص الحكم :

أن الحكم المطعون فيه اذ قضى بالغاء القرار الصادر بفصل المدعى من الخدمة لعدم قضائه مدة الاختبار على مايرام قياسا على الحالة التى فصلت فيها هذه المحكمة فى الطعن رقم ٨٢ لسنة ٤ قضائية بجلسة ٢٧ من يونية سنة ١٩٥٩ يكون قد بنى قضاءه على قياس وقع على غير محل ذلك أن الحالة التى فصلت فيها المحكمة فى الطعن المذكور انما هى حالة مدرسة كانت معينة فى الدرجة السادسة وقضت مدة الاختبار فى هذه الوظيفة فعلا على مايرام ثم استقالت وبعد فترة أعيدت الى ذات الوظيفة والدرجة بعد الاطلاع على تقاريرها فى مدة خدمتها السابقة والتى سبق أن قضت مدة الاختبار فيها فلم يكن من السائغ عند اعادتها الى ذات الوظيفة والدرجة وضعها تحت الاختبار مرة أخرى ، ذلك أن وضع الموظف تحت الاختبار لا يكون الا عند تعيينه لأول مرة ، أما الحالة المعروضة موضوع الطعن الحالى فان المدعى ما كان يوما معينا فى وظيفة من الوظائف داخل الهيئة قبل تعيينه فى مصلحة الضرائب فى الدرجة الثامنة بعد اجتيازه امتحان المسابقة الذى

عقده ديوان الموظفين ، ومدة خدمته السابقة انما كانت على درجة من درجات كادر العمال لا ينطبق عليها حكم المادة ١٩ من قانون نظـام الموظفين ، ولا يغير من الامر شيئا أن يكون له الحق فى ضمها كلها أو بعضها طبقا للمادة ٢٤ من هذا القانون والقرار الجمهورى الصـادر تنفيذا لها .

(طعن رقم ٢٧٢ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٦١/٦/٢٤)

قاعـدة رقم (٤٧٤)

المبـــدأ :

الموظفون المعينون على وظائف دائمة — سريان الاحكام الخاصة بفترة الاختبار المنصوص عليها فى الباب الاول من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ عن مدة خدمتهم فى هذه الوظائف — عدم سريانها على مدة الخدمة السابقة التى يقضونها فى غيرها من الوظائف — لا يغير من ذلك جواز ضمها كلها أو بعضها فى تقدير الدرجة أو المرتب أو أقدمية الدرجة وفقا للقواعد المقررة فى هذا الشأن .

ملخص الحكم :

مما لايحتمل الجدل أن أحكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة لا تمتد الى عمال اليومية سواء منهم من كـانت تسرى عليه أحكام كادر العمال أو غيرهم ، وانما تسرى عليهم أحكامهم الخاصة . فهذا القانون انما وضع لتسرى أحكامه على الموظفين الداخلين فى الهيئة سواء كانوا مثبتين أو غير مثبتين والمستخدمين الخارجين عن الهيئة ولكل من هاتين الطائفتين أحكام خاصة فصلها القانون المذكور ، ومادام الامر كذلك فان الاحكام الخاصة بمدة الاختبار التى نص عليها القانون المذكور فى المادة ١٩ منه مقصور تطبيقها على الموظفين المعينين على وظائف دائمة سواء كانوا مثبتين أو غير مثبتين الذين تسرى عليهم أحكام الباب الأول من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ عن مدة خدمتهم التى يقضونها فى هذه الوظائف دون غيرها من المدد التى يقضونها فى غير هذه الوظائف الدائمة حتى ولو كان من الجائز حسابها كلهـا أو

بعضها فى تقدير الدرجة أو المرتب وأقدمية الدرجة طبقا لاحكام المادة ٢٤ من القانون سالف الذكر والقرار الجمهورى الصادر تنفيذا لها اذ لا ارتباط بين جواز حساب مدد عمل سابقة سواء فى الحكومة أو فى المؤسسات أو الاعمال الحرة فى تقدير الدرجة أو المرتب أو أقدمية الدرجة وبين تعيين الموظف لأول مرة تحت الأختبار لمدة سنة على الاقل وسنتين على الاكثر فى وظائف الكادرين العالى والادارى والكادرين الفنى والمتوسط والكتابى طبقا لما تقضى به المادة ١٩ من القانون المشار اليه ، ذلك أن لكل من المادتين ١٩ ، ٢٤ من قانون الموظفين مجالها ، ومادام أن فترة الاختبار فترة زمنية فعلية اراد المشرع أن يظل الموظف فى أثنائها تحت رقابة الحكومة واشرافها المباشر لامكان الحكم على مدى صلاحيته للقيام بالعمل الحكومى المسند اليه بما يتطلبه من استعداد وتأهيل خاصين فان هذه المدة يجب أن يقضيها الموظف بصفة فعلية فى ذات الوظيفة الداخلة فى الهيئة التى يعين أو يعاد تعيينه فيها بصرف النظر عما عسى أن يكون له من مدد عمل سابقة يجوز حسابها فى تقدير الدرجة والمرتب أو أقدمية الدرجة .

(طعن رقم ٢٧٢ لسنة ٧ ق — جلسة ١٩٦١/٦/٢٢)

قاعدة رقم (٤٧٥)

المبدأ :

المادة ١٩ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ — القصد منها — الوقوف على مدى صلاحية الموظف الذى يعين لأول مرة فى أدنى الدرجات بخدمة الحكومة — انتفاء هذه الحكمة فى حالة موظف له مدة خدمة سابقة تربو على السنتين وثبتت صلاحيته للعمل ، ثم أعيد تعيينه فى ذات الكادر وبنفس الدرجة — أساس ذلك وأثره : بطلان قرار فصله وفقا لنص المادة ١٩ سالفة الذكر .

ملخص الحكم :

أن فترة الاختبار المنصوص عليها فى المادة (١٩) من القانون ٢١٠

لسنة ١٩٥١ انما القصد منها الوقوف على مدى استعداد الموظف ، الذى يعين لأول مرة فى أدنى الدرجات بخدمة الحكومة ، للوظيفة التى عين فيها ، فاذا كان لهذا الموظف مدة خدمة سابقة فى الحكومة تربو على السنتين وثبتت صلاحيته للعمل ثم أعيد تعيينه فى ذات الكادر وبنفس الدرجة فان الحكمة التى تغياها المشرع من وضع الموظف تحت الاختبار تكون منتفية فى هذه الحالة .

ومن حيث أن الحال فى شأن المدعى وأن كان قد عين بالطريقة التى تتبع فى التعيين بخدمة الحكومة لأول مرة الا أن ذلك لاينفى أن له خدمة سابقة فى الحكومة تربو على السنتين وانتهت بالاستقالة ، فلا يجوز اذن أن يعاد اختباره طبقا للمادة (١٩) المشار اليها طالما أن تعيينه الأخير هو فى حقيقته اعادة تعيين فى نفس الكادر وذات الدرجة التى كان معينا عليها من قبل ولا خلاف فى طبيعة العمل السابق عنه فى العمل اللاحق ، فتعيينه السابق كان على الدرجة الثامنة بالكادر الكتابى وكذلك كان تعيينه الأخير وكان هذا التعيين فى ظل قانون لا يعرف سوى الدرجات الحالية موزعة بين الكادرات الأربعة ، والمدعى حاصل على دبلوم التجارة المتوسطة ، وكان على جهة الادارة أن تضعه فى العمل الذى يتفق وتخصصه من بداية تعيينه وهذا ما فعلته اخيرا .

ومن حيث أن المادة (١٩) من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ هى استثناء من الاصل وقيد وضعه الشارع على من يعين لأول مرة بخدمة الحكومة وفى أدنى الدرجات ومن ثم فلا يجوز التوسع فيه ولا حمله على غير ما هدف اليه المشرع وكان على جهة الادارة حيال المدعى أن تسلك الطرق المعتادة المنصوص عليها فى القانون لانهاء خدمة الموظف فان هى لجأت فى الحالة المعروضة الى فصل المدعى بالتطبيق لحكم المادة (١٩) المشار اليها فقد أخطأت تطبيق القانون تطبيقا صحيحا مما يعيب القرار الصادر بالفصل ويبطله وذلك على الاساس الذى قام عليه .

(طعن رقم ٦٤٢ لسنة ٩ ق — جلسة ١٩٦٤/١٢/٥) .

قاعـــدة رقم (٤٧٦)

المبـــــدأ :

ضم مدة خدمة سابقة فى الحكومة تزيد على فترة الاختبـــار — عدم اعتبار ذلك تعيينا جديدا فى حكم المادة ١٩ من القانون رقـــم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ — الاعفاء من قضاء فترة الاختبار فى هذه الحالة — منوط بتوافر شرطين : الأول — تعيين الموظف فى ذات الدرجة وفى ذات الكادر، والثانى — أن يكون التعيين فى ذات الوظيفة أو فى الاقل فى وظيفـــة متفقة فى طبيعتها مع الوظيفة الجـــديدة — تخلف هـــذين الشرطين أو أحدهما — يجعل اعادة التعيين تعيينا لأول مرة فى حكم المادة ١٩ سالفة الذكر ٠

ملخص الحكم :

أنه ولئن كان من المقرر أنه اذا كانت للموظف مدة خدمة سابقة فى الحكومة تزيد على فترة الاختبار ، ثم أعيد تعيينه فيها ، فان هـــذا لايعتبر تعيينا جديدا فى حكم المادة ١٩ الا أن هذا التقييم ليس على اطلاقه بل يجد حده الطبيعى فى لزوم أن تقضى مدة الخدمة السابقة فى ذات الوظيفة أو الدرجة الداخلة فى الهيئة التى يعين فيها المـــوظف أو يعاد تعيينه فيها بقطع النظر عما عسى أن يكون له من مدد عمـــل سابقة يجوز حسابها فى تقدير الدرجة والمرتب أو أقدمية الدرجة ذلك أن نظام الاختبار له مجاله الواجب أعماله فيه ، ولضم مدة الخـــدمة السابقة مجاله الواجب أعماله فيه كذلك — وينبنى على الايضاح السالف أن هناك شرطين ينبغى توافرها حتى يعفى الموظف من قضاء فتـــرة اختبار جديدة أولها أن يعين الموظف فى ذات الدرجة وفى ذات الكـــادر وثانيهما أن يكون تعيينه الجديد فى ذات الوظيفة أو فى الاقل أن تكون الوظيفة السابقة متفقة فى طبيعتها مع الوظيفة اللاحقة ، فان تخلف الشرطان المذكوران كلاهما أو احدهما فان تعين الموظف فى الـــوظيفة الجديدة يعتبر تعيينا لأول مرة فى حكم المادة ١٩ من القانون ٢١٠ لسنة ١٩٥١ سالفة الذكر ، ويتعين على الموظف أن يقضى فترة اختبار جديدة

لقيام الموجب لها لتوافر الحكمة التى تغياها الشارع من وراء تقرير فترة الاختبار .

(طعن رقم ١٠١٦ — لسنة ٧ ق — جلسة ١٩٦٥/٣/٧)

قاعدة رقم (٤٧٧)

المبدأ :

وضع الموظف المعين لأول مرة فى المرتبة الرابعة من الوظائف العالية ، تحت الاختبار فى الفترة الزمنية المقررة قانونا — يستوى فيه الموظف الذى يعين أول مرة فى خدمة الحكومة أو ذلك الذى يكون له مدة خدمة سابقة متى كانت فى غير كادر الوظائف العالية ولو ضمت هذه المدة فى حساب أقدمية الدرجة العالية — لكل من نظام الاختبار وقواعد ضم مدد الخدمة السابقة مجاله الواجب أعماله فيه — ثبوت أن للموظف مدة خدمة سابقة قبل تعيينه بالكادر العالى قضيت بالحكومة وتحت رقابتها وإشرافها اضطلع خلالها بأعمال هى بعينها أعمال الوظيفة الجديدة وعلى نفس مستواها ومسئوليتها يعفيه من فترة الاختبار متى كانت المدة السابقة تزيد على المدة المقررة للاختبار — اختلاف الكادرين لا يمكن أن ينفى حقيقة الواقع فى مثل هذه الحالة — تخطيه فى الترقية بالاقدمية على أساس أنه لم يكن قد أمضى فترة الاختبار — غير جائز .

ملخص الحكم :

أنه ولئن كان الاصل طبقا للقواعد المتقدمة هو وضع الموظف المعين لأول مرة فى المرتبة الرابعة من الوظائف العالية تحت الاختبار فى الفترة الزمنية المقررة قانونا لامكان الحكم على مدى صلاحيته للقيام بأعمال الوظيفة المسندة اليه لا يختلف فى ذلك الموظف الذى يعين أول مرة فى خدمة الحكومة أو ذلك الذى يكون له مدة خدمة سابقة متى كانت فى غير كادر الوظائف العالية ولو ضمت له تلك المدة فى حساب أقدمية الدرجة العالية التى عين لها لأول مرة ، وذلك لان لكل من نظام الاختبار وقواعد ضم مدد الخدمة السابقة مجاله الواجب أعماله فيه — لئن كان هذا هو الاصل مما يستتبع امتناع ترقية مثل هذا الموظف خلال

فترة الاختبار وقبل أن يستقر وضعه بالقرار الذى يصدر بتقرير صلاحيته للقيام بأعمال الوظيفة التى عهد بها اليه ، الا أنه اذا تبين أن الموظف الذى كان له مدة خدمة سابقة قبل تعيينه بالكادر العالى قد قضى هذه المدة فى خدمة الحكومة وتحت رقابتها واشرافها مضطلعا بأعمال هى بعينها أعمال الوظيفة الجديدة وعلى نفس مستواها ومسئوليتها وكانت تلك المدة السابقة تزيد على المدة المقررة للاختبار فانه لا يتصور فى هذه الحالة اخضاع مثل هذا الموظف لنظام الاختبار للتحقق من صلاحيته للقيام بأعمال ثبت بالفعل صلاحيته للقيام بها لان صلاحية الموظف فى هذه الحالة للقيام بأعمال الوظيفة الجديدةالتى هى ذات أعمال الوظيفة السابقة تكون قد ثبتت خلال فترة خدمته السابقة ولم تعد بالادارة حاجة بعد ذلك الى وضعه تحت الاختبار لتبين صلاحيته مادامت هذه الصلاحية قد ثبتت له بالفعل قبل ذلك .

(طعن رقم ٩٠٢ لسنة ٩ ق — جلسة ١٩٦٥/١٢/١٢)

قاعــدة رقم (٤٧٨)

المبــــدأ :

مناط الاعفاء من الاختبار توافر شرطين : أن يعين فى ذات الدرجة وذات الكادر — وأن يعين فى ذات الوظيفة أو فى وظيفة متفقة فى طبيعتها مع وظيفته اللاحقة — مثال .

ملخص الحكم :

أن هذه المحكمة سبق أن قضت بأنه ولئن كان من المقرر أنه اذا كانت للموظف مدة خدمة سابقة فى الحكومة تزيد على فترة الاختبار ثم أعيد تعيينه بها ، فان هذا لا يعتبر تعيينا جديدا فى حكم المادة ١٩ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ الا أن هذا التعميم ليس على اطلاقه بل يجد حده الطبيعى فى لزوم أن تقضى مدة الخدمة السابقة فى ذات الوظيفة أو الدرجة التى يعين فيها الموظف أو يعاد تعيينه فيها ذلك أن

نظام الاختبار له مجاله الواجب أعماله فيه ، ولضم مـدد الخـدمة السابقة مجاله الواجب أعماله فيه كذلك وأنه لذلك يجب توفر شرطين حتى يعفى الموظف من قضاء فترة اختبار جديدة أولهما أن يعين الموظف فى ذات الدرجة وفى ذات الكادر وثانيهما أن يكون تعيينه فى ذات الوظيفه أو فى الاقل أن تكون الوظيفة السابقة متفقة فى طبيعتها مع الوظيفة اللاحقة .

ومن حيث أنه باستظهار حالة المدعى يبين أنه قد أعيد تعيينه فى الدرجة السادسة الادارية بالكادر العالى وهى الدرجة ذاتها التى كان معينا عليها بوزارة العدل وفى الكادر ذاته كما وأن عمله فى الوظيفـة التى كان يشغلها وهى وظيفة أمين سر يتمثل فى القيام بأعمال قلم الحفظ والمطالبة وهى لاتختلف فى طبيعتها مع أعمال وظيفته الجـديدة التى تنصب على مراجعة الاستمارات المقدمة من صاحب العمل على المستندات التى تثبت بدء نشاطه واستخراج شهادات التأمين على السـيارات خاصة وأن أعمال الوظيفتين تدخل فى الاطار العام للوظائف الادارية ذات الطابع المتماثل ويؤيد ذلك أن الجهة الادارية التى أعيد تعيينـه بها اعتدت بهذا المفهوم فلم تر وجها لقضاء المدعى لفترة اختبارجديدة لاتقل عن سنة فأصدرت قرارا فى ٤ من أكتوبر سنة ١٩٦٤ برقم ٦٨٠ لسنة ١٩٦٤ بترقيته الى الدرجة السادسة الادارية (نظام جـديد) بعد أقل من أربعة شهور من تاريخ اعادة تعيينه بها .

(طعن رقم ٥٦٠ لسنة ١٥ ق — جلسة ١٩٧٣/٢/٢٥)

ثالثا : الطبيب بعد قضاء سنة الامتياز يوضع تحت الاختبار :

قاعـدة رقم (٤٧٩)

المبـــدأ :

تعيين الطبيب بعد قضاء سنة الامتياز — لايعتبر تعيينا نهائيا باتا ، بل هو تعيين تحت الاختبار وفقا لنص المادة ١٩ من قانون نظام موظفى الدولة — أساس ذلك أن هذا التعيين لا يعتبر اعادة تعيين وانما هـو

تعيين لأول مرة ، وأن ضم سنة الامتياز الى مدة الخدمة يعتبر تسوية فرضية ليس من شأنها أن يتعدى أثرها الى تعطيل الحكمة التى قام عليها نص المادة ١٩ سالفة الذكر .

ملخص الحكم :

اذا كان الطبيب قد عين لأول مرة فى وزارة الصحة ، فان تعيينه يدخل فى نطاق تطبيق المادة ١٩ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة . ومقتضى ذلك ان تعيينه لا يكون فى مدة الاختبار المنصوص عليها فى المادة المذكورة نهائيا باتا . والقول بأن تطبيق المادة المشار اليها قد انتهى موعده بالنسبة للمدعى لأن له مدة خدمة سابقة تضاف الى خدمته بوزارة الصحة وهى المدة التى قضاها كطبيب امتياز ، هذا القول يبدو غير صحيح ، لأن تعيينه فى وزارة الصحة بعد انهائه سنة الامتياز لا يبدو أنه اعادة تعيين ، وانما يبدو تعيينا لأول مرة . ولأنه اذا صح أن سنة الامتياز تضم الى مدة خدمته فى وزارة الصحة ، فانه ليس من شأن هذه التسوية الفرضية أن يتعدى آثرها الى تعطيل الحكمة التى قامت عليها المادة ١٩ سالفة البيان ، أو انشاء قرينة قاطعة فى صالح الموظف على اكتسابه الصلاحية للبقاء فى الوظيفة ، فنظام الاختبار له مجاله الواجب اعماله فيه . ولضم مدة الخدمة السابقة مجال آخر . واعمال المجال الآخر بالنسبة الى الموظف المعين تحت الاختبار لا ينتج أثره الى بعد انحسام الوضع فى المجال الأول وثبوت صلاحيته للبقاء فى الوظيفة .

(طعن رقم ١٠٩٥ لسنة ٧ ق — جلسة ١٩٦٣/١/١٦)

رابعا : الموظف المبعوث لا يوضع تحت الاختبار بعد عودته من البعثة :

قاعــدة رقم (٤٨٠)

المبــــدأ :

... مساواة الموظف المبعوث من كل الوجوه بالموظف القائم فعلا على اعباء الوظيفة — استمرار ايفاد الموظف المبعوث فى بعثته الى ما بعد

انتهاء فترة الاختبار المقررة قانونا يحمل فى طياته تـوافر التأهيـل والاستعداد اللازمين لتحمله مسئولية الوظيفـة العامـة — لا مجال لاشتراط وضعه تحت الاختبار بعد عودته من البعثة •

ملخص الحكم :

.. ومقتضى هذه النصوص هو اعتبار الموظف عضو البعثة شـاغلا للدرجة خلال مدة البعثة وحساب هذه المدة فى الأقدمية وفى استحقاق العلاوة وفى الترقية ، ومن ثم يكون المشرع قد ساواه من هذه الوجوه بالموظف القائم فعلا على اعباء الوظيفة ، كما أن استمرار ايفاد الموظف المبعوث فى بعثته الى ما بعد انتهاء فترة الاختبار المقررة قانونا يحمل فى طياته توافر التأهيل والاستعداد اللازمين لتحمله مسئولية الوظيفة العامة مما لا يدع مجالا بعد ذلك لاشتراط وضعه تحت الاختبار فى الوظيفة التى يقوم عليها بعد عودته من البعثة حتى يمكن النظـر فى توقيته • وبناء على ذلك واذ كان القرار المطعون فيه قد تخطى المدعى فى الترقية الى الدرجة السادسة فى القانون ٤٦ لسنة ١٩٦٤ استنادا الى أنه لم يكن قد أمضى بعد فترة الاختبار فان القرار المذكور يكون قد جاء مخالفا للقانون • واذ كان الحكم المطعون فيه قد قضى بالغاء ذلك القرار فيما تضمنه من تخطى المدعى فى الترقية الى الدرجة السادسة فانه يكون قد أصاب صحيح القانون مما يتعين معه رفض الطعن والزام الجهة الادارية مصروفاته •

(طعن رقم ١٠٥٦ لسنة ١٤ ق — جلسة ١٩٧٨/١/٢٨)

خامسا : تعيين احد مدرسى التعليم الخـاص يخضـع لقضـاء فترة الاختبار :

قاعـدة رقم (٤٨١)

المبـــدأ :

تعيين لأول مرة — تعيين أحد مدرسى المدارس الخاصـة المعانة بالحكومة — خضوعه لقضاء فترة الاختبار •

ملخص الفتوى :

ان المتظلمة قضت مدة عملها السابقة بمدرسة خاصة معانة بالتلميذ ، والمدرسة الخاصة المعانة بالتلميذ — طبقا لأحكام قوانين التعليم الخاص المتعاقبة — تعتبر مؤسسة خاصة مملوكة لافراد أو جماعات وغير مملوكة للدولة ، وموظفو هذه المدارس لا يعتبرون موظفين عموميين وانما يرتبطون بأصحاب المدارس بمقتضى عقود عمل فردية تخضع لاحكام قانون العمل ومن ثم لا تتوافر فى هذه الحالة الشروط اللازم توافرها لعدم خضوع الموظف فترة الاختبار ، وبالتالى يتعين أن يكون تعيين المتظلمة الذى تم فى أول أبريل سنة ١٩٥٨ فى الدرجة الثامنة الفنية المتوسطة تحت الاختبار لمدة سنة على الأقل وسنتين على الاكثر بالتطبيق المادة ١٩ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ .

(فتوى ٧١٠ فى ١٩٦٥/٨/١)

سادسا : فترة الاختبار بهيئة البريد سنتان مالم يصدر فور انتهاء السنة الأولى قرار بفصل العامل أو تثبيته :

قاعدة رقم (٤٨٢)

المبدأ :

نص المادة العاشرة من القرار الجمهورى رقم ٢١٩١ لسنة ١٩٥٩ بنظام الموظفين بهيئة البريد — من مقتضاه ان فترة الاختبار تمتد سنة ثانية دون حاجة الى صدور قرار بذلك من الجهة الادارية مادامت هذه الجهة لم تصدر فور انتهاء السنة الأولى قرارا بفصل الموظف أو تثبيته .

ملخص الحكم :

يستفاد من نص المادة العاشرة من القرار الجمهورى رقم ٢١٩١ لسنة ١٩٥٩ بنظام الموظفين بهيئة بريد مصر ، بادىء الرأى أن أمد فترة الاختبار ومدتها سنة — وجواز مدها سنة أخرى كل ذلك من قبيل

التنظيم المقررة لصالح جهة الادارة ذاتها ويراد به ضمان انتظام المرفق على نحو يحقق غرضه ، وكمال تأديته للرسالة التى نيطت به ويــرتب على هذا النظر حتما ان هذه الفترة تمتد سنة ثانية دون حاجــة الى صدور قرار بذلك من الجهة الادارية مادامت هذه الجهة لم تصــدر قرارا فور انتهاء الســنة الأولى بفصــل المــوظف ، ان لم يتبين لها صلاحيته ، أو بتثبيتــه اذا أمضى مدة الاختبار على وجه يشــهد له بالصلاحية للبقاء ذلك أن سكوت جهة الادارة بعد انتهاء السنة الأولى — دون اصدارها قرارا بفصل الموظف — يعتبر بمثابة قرار ضمنى بمد مدة الاختبار سنة أخرى ٠

(طعنى رقمى ٦٣٦ ، ١٨٧ لسنة ١٠ ق — جلسة ١٩٦٧/٢/٢٤)

سابعا : عند التعيين بالهيئة العامة للتأمين الصحى لا اعتداد بأى فترة اختبار قضيت بجهات أخرى :

قاعــدة رقم (٤٨٣)

المبــــدأ :

تعيين العامل لأول مرة فى الهيئة العامة للتأمين الصحى — وجوب قضاء مدة الاختبار المقررة — لا اعتداد فى ذلك بأى مــدة عمل يكون العامل قد قضاها فى جهة اخرى فى ظل نظام مختلف عن نظام الهيئة ٠

ملخص الحكم :

يتضح من المذكرة الايضاحية لقرار رئيس الجمهــورية رقم ٣٠ لسنة ١٩٦٨ باصدار لائحة نظام العاملين بالهيئة العامة للتأمين الصحى، انه روعى عند أعداد هذه اللائحة أن يوضع لهؤلاء العاملين نظام خاص مختلف عن نظام العاملين بالدولة ومختلف كذلك عن نظام العــاملين بالقطاع العام ، يتفق وطبيعة العمل بالهيئة ويســاعد على أداء أحسن مســتوى للخدمة المطلوبة منهــا وبأقل نفقات ، ومن ثم فانه لا وجه للاعتداد فى قضاء مدة الاختبار الواجب قضاؤها عند التعيين لاول مرة فى وظائف الهيئة ، بأى مدة عمل قد قضيت فى جهة أخرى فى ظل نظام

قانونى مختلف عن النظام الذى تضعه الهيئة . كما لا وجه للاستدلال فى تأويل وتطبيق ما قضت به المادة العاشرة من قرار رئيس الجمهورية بلائحة نظام العاملين بالهيئة ، من وضع من يعينون بها لأول مرة تحت الاختبار لمدة سنة ، بما سبق أن قضت به هذه المحكمة فى صدد تطبيق المادة ١٩ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفى الدولة ، من اعفاء من سبق لهم قضاء فترة الاختبار وثبتت صلاحيتهم للعمل ، من قضاء فترة اختبار جديدة ، اذا ما أعيد تعيينهم فى وزارات ومصالح وادارات الحكومة فى ذات درجاتهم السابقة أو فى وظائف تتساوى فى مستواها ومسئولياتها مع وظائفهم السابقة ، لا وجه لهذا الاستدلال لاختلاف النظام القانونى الذى تطبقه الهيئة على العاملين بها ، وتقوم اختلاف هذا النظام فى حالة اعادة تعيين العاملين بوزارات ومصالح وادارات الحكومة فى ذات درجاتهم ووظائفهم السابقة ، ولأنه لا محل لقياس حالة المدعى على الحالات التى صدرت بشأنها الأحكام المنوه عنها ، لأن المدعى لم يعين بالهيئة فى ذات الدرجة التى كان يشغلها فى وزارة الصحة — على نحو ما تطلبت الأحكام — وانما عين فى وظيفة تعلو فى درجاتها ومستواها وظيفته السابقة .

(طعنى رقمى ٨٢ ، ٢٧٤ لسنة ١٦ ق — جلسة ١٩٧٢/٥/١٩)

ثامنا : تعتبر مدة الخدمة كضابط احتياط المقضاة بنجاح هى المدة الموازية فى الزمن لمدة التعيين تحت الاختبار بالوظيفة المدنية :

قاعدة رقم (٤٨٤)

المبـــدأ :

أن حكم الفقرة التى أضافها القانون رقم ١١٣ لسنة ١٩٦٣ الى المادة ٦٧ من القانون رقم ٢٣٤ لسنة ١٩٥٩ فى شأن قواعد خدمة الضباط الاحتياط فى القوات المسلحة ليس بذات أثر رجعى — هذا الحكم يقوم على التوازى فى الزمن بين فترة الاختبار فى الوظائف المدنية وفترة الخدمة بالاحتياط — مدة الخدمة كضابط احتياط التى تعتبر كأنها قضيت بنجاح هى المدة الموازية فى الزمن لمدة التعيين تحت الاختبار بالوظيفة المدنية .

ملخص الحكم :

لا وجه للتحدى بحكم الفقرة التى أضافها القانون رقم ١١٣ لسنة ١٩٦٣ الى المادة ٦٧ من القانون رقم ٢٣٤ لسنة ١٩٥٩ فى شأن قواعد خدمة الضباط الاحتياط فى القوات المسلحة فانه فضلا عن أن تلك الفقرة (التى اعتبرت مدة الخدمة كضباط احتياط كأنها قضيت بنجاح اذا كان التعيين تحت الاختبار) قد أضيفت بعد تاريخ صدور القرار المطعون فيه وهى ليست بذات أثر رجعى ، فان الحكم الذى استحدثته الفقرة المذكورة يقوم على التوازى فى الزمن بين فترة الاختبار فى الوظائف المدنية وفترة الخدمة بالاحتياط بالقوات المسلحة إذ تنص على أن « تحتفظ مصالح الحكومة والمؤسسات والشركات والهيئات الاخرى لضباط الاحتياط بوظائفهم وعلاواتهم الدورية وترقياتهم أثناء فترات استدعائهم وفقا لاحكام هذا القانون وتعتبر مدة الخدمة كضباط احتياط كأنها قضيت بنجاح اذا كان التعيين تحت الاختبار » وهذا النص قاطع فى دلالته على أن مدة الخدمة كضباط احتياط التى تعتبر كأنها قضيت بنجاح هى المدة الموازية فى الزمن لمدة التعيين تحت الاختبار بالوظيفة المدنية وذلك بأن يكون الموظف المعين بوظيفة مدنية تحت الاختبار قد استدعى للخدمة كضابط احتياط قبل انتهاء فترة اختباره أو أن يكون المستدعى للخدمة كضابط احتياط قد صدر أثناء قيامه بتلك الخدمة قرار بتعيينه فى احدى الوظائف المدنية تحت الاختبار ففى كلتا الحالتين تعتبر مدة خدمة الاحتياط بالقوات المسلحة الموازية فى الزمن لفترة الاختبار كأنها قضيت بنجاح فى الوظيفة المدنية حتى لايضار المستدعى للخدمة كضابط احتياط من وجوده بتلك الخدمة وحمله شرف أدائها أما فى حالة التعيين تحت الاختبار بعد انقضاء الخدمة كضابط الاحتياط فلا يكون ثمة مجال لتطبيق حكم الفقرة المشار اليها .

(طعن رقم ١١٤ لسنة ١١ ق — جلسة ١٩٧٠/٥/٣)

قاعـــدة رقم (٤٨٥)

المبـــدأ :

حساب مدة الاستدعاء فى خدمة الضباط ضمن فترة الاختبار — أن القانون رقم ٢٣٤ لسنة ١٩٥٩ فى شأن قواعد خدمة الضباط الاحتياط بالقوات المسلحة قد خلا من أى نص — قبل تعديله بالقانون رقم ١٣٢ لسنة ١٩٦٤ — يقضى بحساب مدة الاستدعاء فى خدمة الضباط الاحتياط ضمن فترة الاختبار — هذا الحكم يسرى بأثره المباشر على الـوقائع والمراكز القانونية التى تقع أو تتم بعد نفاذه ٠

ملخص الحكم :

لايجدى المدعى التمسك بأحكام القانون رقم ٢٣٤ لسنة ١٩٥٩ فى شأن قواعد خدمة الضباط الاحتياط بالقوات المسلحة ذلك أن هـذا القانون قد خلا من أى نص — قبل تعديله بالقانون رقم ١٣٢ لسنة ١٩٦٤ — يقضى بحساب مدة الاستدعاء فى خدمة الضـباط الاحتيـاط ضمن فترة الاختبار ولو أراد المشرع تقدير مثل هذا الحكم لما أعوزه النص ، أسوة بما ورد بنص المادة ٦٢ من القانون رقم ٥٠٥ لسـنة ١٩٥٥ بشأن الخدمة العسكرية ، وطالما أن المشرع قد أمسك عن ايراد نص مماثل فلا يجوز أصلا أعمـال القياس أو تأويل بعض أحكـام القانون رقم ٢٣٤ لسنة ١٩٥٩ سالف الذكر تحميلها فوق ما تحتمل اذ لكل من القانون رقم ٥٠٥ لسنة ١٩٥٥ والقانون رقم ٢٣٤ لسنة ١٩٥٩ مجاله المرسوم ٠ ويؤكد ذلك أن المشرع لم يستحدث مثل هذا الحكـم الا بنص الفقرة الأخيرة من المادة ٦٧ من القانون رقم ١٣٢ لسـنة ١٩٦٤ حيث نص صراحة على اعتبار مدة الخدمة كضباط احتياط كأنها قضيت بنجاح اذا كان التعيين تحت الاختبار كما أشـارت المذكـرة الايضاحية لهذا القانون على أن هذا التعديل قصد به أن يكفل تحقيق ضمانات أوفى لضباط الاحتياط للحفاظ على حقوقهـم فى وظائفهـم المدنية ، وهذا واضح الدلالة على أنه ما كان يجوز قبل صدور هـذا القانون حساب مدة الاستدعاء لخدمة الضباط الاحتياط ضمن فتـرة

الاختبار ومن ثم فان هذا الحكم يسري بأثره المباشر على الوقائع والمراكز القانونية التى تقع أو تتم بعد نفاذه ، ولا يرتد هذا الاثر المباشر الى الواقعة المعروضة والتى يظل وضع المدعى بشأنها محكوما بنص الفقرة الثالثة من المادة ١٩ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة .

(طعن رقم ٦٧٥ لسنة ١٣ ق — جلسة ١٩٧١/١/٣)

تاسعا : فترة الاختبار بالنسبة للمجند :

قاعدة رقم (٤٨٦)

المبدأ :

فترة الاختبار بالنسبة للموظف الذى يرشح للتعيين اثناء تجنيده — تبدأ منذ تاريخ تسلمه لاعمال الوظيفة وممارسته لها فعلا وليس من تاريخ صدور قرار التعيين فيها .

ملخص الفتوى :

تنص المادة ١٩ من قانون نظام موظفى الدولة على أن « يكون التعيين لأول مرة فى أدنى الدرجات بوظائف الكادرين الفنى العالى والادارى ، ويكون التعيين فى وظائف الكادر الفنى المتوسط فى الدرجتين السابعة أو الثامنة حسب الوظيفة المطلوب التعيين فيها .

ويكون التعيين فى وظائف الكادر الكتابى فى وظائف الدرجتين الثامنة والتاسعة .

ويكون التعيين فى الوظائف المشار اليها تحت الاختبار لمدة سنة على الاقل وسنتين على الاكثر ، فان لم يتم الموظف مدة الاختبار على مايرام فصل من وظيفته » وتنص المادة ١١ من اللائحة التنفيذية للقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة على أن « يدون الرئيس المباشر ملاحظاته شهريا على عمل الموظف المعين تحت

الاختبار وذلك على النموذج الذى يعده ديوان الموظفين ، وتعرض هذه الملاحظات على الرئيس الأعلى المباشر فى نهاية مدة الاختبار ليضع تقريرا على النموذج سالف الذكر موضحا به رأيه واسانيده » ، وتنص المادة ٥٩ من القانون رقم ٥٠٥ لسنة ١٩٥٥ فى شأن الخدمة العسكرية والوطنية على أنه « يجوز للمجند أن يتقدم للتوظف فى وزارات الحكومة ومصالحها والهيئات الاعتبارية العامة ، ويكون وجوده فى التجنيد بعد التعيين فى حكم الاعارة » .

ويستفاد من هذه النصوص أن المشرع يشترط للتعيين فى الوظائف المشار اليها فى الفقرتين الاولى والثانية من المادة ١٩ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ المشار اليها قضاء فترة تحت الاختبار لا تقل عن سنة ولاتزيد عن سنتين ، بحيث اذا لم يجتز الموظف هذه الفترة على نحو مرض فصل من وظيفته ، وحكمة هذا الشرط هى ضمان اختيار أصلح العناصر لشغل الوظائف . وقد رسم المشرع فى المادة ١١ من اللائحة التنفيذية لذلك القانون طريقة التحقق من صلاحية الموظف خلال هذه الفترة فأوجب على الرئيس المباشر أن يدون ملاحظاته شهريا على عمل الموظف المعين تحت الاختبار وذلك على النموذج الذى يعده ديوان الموظفين ، وأن يعرض هذه الملاحظات على الرئيس الأعلى له فى نهاية مدة الاختبار ليضع تقريرا موضحا به رأيه واسانيده . وغنى عن البيان أن اختيار الموظف على هذا النحو للتحقيق من صلاحيته لشغل الوظيفة يقتضى أن يمارس أعمال الوظيفة فعلا طيلة فترة الاختبار فان أسفر الاختبار عن نجاحه عين نهائيا والا فصل من وظيفته .

واذا كان الموظف الذى يعين أثناء فترة تجنيده لا يمارس أعمال وظيفته اثناء تلك الفترة ، فلا يتاح لجهة الادارة تقدير درجة كفايته ولامدى صلاحيته للقيام بأعباء الوظيفة التى أسندت اليه ، ومن ثم فلا يجوز حساب فترة الاختبار من تاريخ صدور قرار التعيين أثناء تأدية واجب الخدمة الوطنية وانما تحسب هذه الفترة ابتداء من تاريخ ممارسة أعمال الوظيفة فعلا بعد انقضاء مدة التجنيد ، أما مانص عليه المشرع فى المادة ٥٩ من قانون الخدمة العسكرية والوطنية من اعتبار المجند الذى يعين أثناء تجنيده فى حكم المعار فانه لايعنى سوى

تحديد وضع الموظف فى هذه الحالة بعد تخويله حق التعيين فى الوظائف أثناء فترة التجنيد ، ولا أثر لهذا النص فى خصوص ما تضمنه قانون نظام موظفى الدولة من تنظيم الاختبار تمهيدا للتعيين على النحو المبين بالمادة ١٩ منه • وعلى هذا فان فترة الاختبار المنصوص عليها فى المادة ٣/١٩ من قانون نظام موظفى الدولة تبدأ بالنسبة لمن يعينون أثناء تجنيدهم من تاريخ تسلم أعمال الوظيفة وممارستها فعلا لا من تاريخ صدور قرار التعيين •

(فتوى ٣٢٠ فى ١٩٥٩/٥/١٠)

عاشرا : اسقاط مدة الوقف عن العمل من المدة التى تقضى كفترة اختبار عند بدء التعيين :

قاعـدة رقم (٤٨٧)

المبـــدأ :

وقف العامل عن العمل أثناء فترة الاختبار ــ أسقاط مدة الوقف عن العمل من مدة الاختبار •

ملخص الحكم :

أن نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر به القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ ينص فى المادة (١٥) منه على أنه « فيما عدا المعينون بقرار من رئيس الجمهورية يوضع المعينون لاول مرة تحت الاختبار لمدة سنة من تاريخ تسلمهم العمل وتتقرر صلاحيتهم فى خلال فترة الاختبار فاذا ثبت عدم صلاحيتهم يحالون الى لجنة شئون العاملين فان رأت صلاحيتهم للنقل الى وظائف أخرى نقلتهم اليها والا اقترحت فصلهم من الخدمة » وتحدد اللائحة التنفيذية الوظائف الاخرى التى لا يوضع شاغلوها تحت الاختبار •

(طعن رقم ٢٩ لسنة ١٦ ق ــ جلسة ١٩٧٣/١٢/١٥)

حادى عشر : موقف الموظف فى فترة الاختبار :

قاعـــدة رقم (٤٨٨)

المبـــــدأ :

مدة الاختبار ـــ المادة ١٩ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ فى شأنها ، والمادة ١١ من المرســوم الصادر باللائحة التنفيــذية لهذا القانون ـــ موقف الموظف أثناء فترة الاختبار ـــ معلق ولا يستقر الا بعد قضائها وانحسام موقفه بقرار من الادارة بصلاحيته للبقاء فيها أو عدم صلاحيته ـــ أثر ذلك امتناع الترقية خلال فترة الاختبار .

ملخص الحكم :

تنص المادة ١٩ من القانون ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة على أن « يكون التعيين لأول مرة فى أدنى الدرجات بوظـــائف الكادرين الفنى العالى والادارى ، ويكون التعيين فى وظائف الكـــادر الفنى المتوسط فى الدرجتين السابعة والثامنة حسب الوظيفة المطلـــوب التعيين فيها ، ويكون التعيين فى وظائف الكادر الكتابى فى وظـــائف الدرجتين الثامنة والتاسعة وذلك مع عدم الاخلال بما جاء فى الفقـــرة الاخيرة من المادة ٤٠ ويكون التعيين فى الوظائف المشار اليهـــا تحت الاختبار لمدة سنة على الاقل وسنتين على الاكثر » ومدة الاختبـــار على ما سبق أن قضت به هذه المحكمة هى فترة زمنية فعلية ارادالشارع أن يظل الموظف خلالها تحت رقابة الجهة الادارية واشرافها المبـــاشر لا مكان الحكم على مدى صلاحيته للعمل الحكومى المسند اليـــه وعلى كيفية نهوضه بمسئوليات وظيفته وما يتطلبه من استعداد خاص لاتصال ذلك بالمرفق العام ويؤيد قضاء هذه المدة مانصت عليه المادة ١١ مـــن المرسوم الصادر فى ١٣ من يناير ١٩٥٧ باللائحة التنفيذية للقانون ٢١٠ لسنة ١٩٥١ فى شأن نظام موظفى الدولة من أن « يدون الرئيس المباشر ملاحظاته شهريا على عمل الموظف المعين تحت الاختبار ، وذلك على النموذج الذى يعده ديوان الموظفين وتعرض هـــذه الملاحظـــات على الرئيس الاعلى للرئيس المباشر فى نهاية مدة الاختبار ليضع تقـــريرا على النموذج سالف الذكر موضحا به رأيه واسانيده ومقتضى هذا أن

تعيين الموظف لا يكون فى مدة الاختبار المنصوص عليها فى المادة ١٩ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ نهائيا باتا ، بل أن بقاؤه فى الوظيفة بعد تعيينه فيها يكون منوطا بقضائه فترة الاختبار على مايرام أى أن موقف الموظف المعين تحت الاختبار هو موقف وظيفى معلق اثناء تلك الفترة اذ لا يستقر وضعه القانونى فى الوظيفة الا بعد قضاء الفترة المذكورة وانحسام موقف الموظف بقرار من الجهة الادارية من حيث الصلاحية للبقاء فيها أو عدمها ، ومتى كان الامر معلقا على هذا النحو وكان قضاء فترة الاختبار على ما يرام شرطا لازما للبقاء فى الوظيفة، فان الترقية الى الدرجة التالية قبل قضاء هذه الفترة واستقرار وضع الموظف بصفة نهائية باجتيازه اياها بنجاح تكون ممتنعة ، اذ يترتب عليها اخراج الموظف من أدنى الدرجات واعفائه من فترة الاختبار التى لاتكون الا فى هذه الدرجة الدنيا وبالاقرار له بالكفاية وبصلاحيته قبل الاوان مع انه لم تكتمل له اسبابها واخصها عنصر الخدمة الفعلية وعامل الزمن وبذلك يغل يد الادارة عن ممارسة حقها المقرر لها بمقتضى المادة ١٩ من قانون نظام موظفى الدولة فى فصله من وظيفته لعدم الصلاحية اذ ماثبت لها أنه لم يمض فترة الاختبار على وجه مرض يسمح باستمراره فى الخدمة .

(طعن رقم ١٠١٩ لسنة ٧ ق — جلسة ١٩٦٥/٣/٧)

قاعدة رقم (٤٨٩)

المبدأ :

المادة ١٩ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ — وضع الموظف القانونى اثناء فترة الاختبار — وضع وظيفى معلق — الصلاحية تتخصص بالزمان ونوع العمل المسند اليه — هى ليست صفة لازمة بل قد تزايل صاحبها — هى شرط لازم للبقاء فى الوظيفة — امتناع الترقية الى الدرجة التالية قبل قضاء فترة الاختبار بنجاح — المادة ٢٤ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ — لا تغير القواعد المقررة لضم مدد الخدمة السابقة من ذلك — لهذه القواعد مجالها الخاص فى التطبيق ولا يتعدى أثرها نطاق التسوية التى تتم على مقتضاها .

ملخص الحكم :

نصت المادة ١٩ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة على ان يكون التعيين لأول مرة فى أدنى الدرجات بوظائف الكادرين الفنى العالى والادارى ، ويكون التعيين فى وظائف الكادر الفنى المتوسط فى الدرجتين السابعة والثامنة حسب الوظيفة المطلوب التعيين فيها • ويكون التعيين فى وظائف الكادر الكتابى فى وظائف الدرجتين الثامنة والتاسعة وذلك مع عدم الاخلال بما جاء بالفقرة الأخيرة من المادة ٤٠ — ويكون التعيين فى الوظائف المشار اليها تحت الاختبار لمدة سنة على الأقل وسنتين على الاكثر ، فاذا لم يتم الموظف مدة الاختبار على مايرام فصل من وظيفته — كما نصت المادة ٢٤ من القانون المذكور على أنه اذا كان للمعينين فى الخدمة مدد عمل فى الحكومة أو فى الهيئات أو المؤسسات أو الأعمال الحرة المشار اليها حسبت لهم هذه المدد كلها أو بعضها فى تقدير الدرجة والمرتب وأقدمية الدرجة وفقا للشروط والاوضاع التى يصدر بها قرار من رئيس الجمهورية بناء على اقتراح وزير المالية والاقتصاد بعد أخذ رأى ديوان الموظفين وذلك بمراعاة أحكام الفقرة الأخيرة من المادة السابقة وقد صدر القرار الجمهورى رقم ١٥٩ لسنة ١٩٥٨ منظما لشروط ضم مدد الخدمة السابقة •

ومن حيث انه يبين من مطالعة حكم المادة ١٩ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ فى شأن نظام موظفى الدولة ، أنها وضعت لكى تسرى على الموظفين المعينين على وظائف دائمة سواء أكانوا مثبتين ام غير مثبتين وهم الذين تسرى عليهم أحكام الباب الأول من القانون ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ومقتضى نص المادة ١٩ المذكورة ان تعيين الموظف لأول مرة فى أدنى وظائف الكادر الفنى العالى والادارى أو أدنى وظائف الكادر الفنى المتوسط والكتابى ينبغى ان يلازمه بالضرورة وضعه تحت الاختبار واذا كان مقتضى الحكمة التى يقوم عليها هذا الاختبار ان الشارع اراد ان يظل عمل الموظف خلالها تحت نظر الادارة وفحصها ومحورا لمراقبتها واختبارها فترة من الزمن حتى يتسنى لها بعد ذلك الحكم على مدى صلاحيته للنهوض بأعباء وظيفته وهى على بصيرة

من حقيقة كفايته • فان هذه المدة يجب ان يقضيها الموظف بصفة فعلية فى ذات الوظيفة الداخلة فى الهيئة التى يعين أو يعاد تعيينـــه فيها فلا يغنى عنها أية مدة خدمة سابقة كان قد قضاها على غير درجة أو بمكافأة شهرية •

ومن حيث أنه قد سبق لهذه المحكمة ان قضت بأن اللياقة للنهوض بأعباء الوظيفة العامة هى شرط الصلاحية للبقاء فيها ، وهو شرط مقرر للمصلحة العامة ، يجرى اعماله طوال فترة الاختبار ، وان مصير الموظف يكون رهينا بتحقيق هذا الشرط ، فاذا اتضح عدم لياقته قبل انقضـــاء هذه المدة ساغ فصله (ويقع الفصل فى هذه الحالة نتيجة تخلف شرط من الشروط المعلق عليها مصير التعيين) ولما كانت صلاحية المـــوظف تتخصص بالزمان ونوع العمل المسند اليه ، فان المرجع فى تقرير هذه الصلاحية هو الى الوقت الذى يتم فيه وزنهـــا والحكم عليهـــا ، دون اعتداد بما قد يكون من امرها فى الماضى ، لان الصلاحية ليست صفة لازمة بل قد تزايل صاحبها ، وقد تختلف باختلاف نوع العمل المنظور الى الصلاحية فيه •

وواضح مما تقدم ان موقف الموظف المعين تحت الاختبار هـــو موقف وظيفى معلق أثناء تلك الفترة اذ لا يستقر وضعه القانـــونى فى الوظيفة الا بعد قضاء فترة التعليق وانحسام الموقف بقـــرار من الجهة الادارية من حيث صلاحية البقاء فيها أو عدمها ، ومتى كان الامر معلقا على هذا الوضع ، وكان قضاء فترة الاختبار على مايرام شرطا لازما للبقاء فى الوظيفة فان الترقية الى الدرجة التالية قبل قضاء هذه الفترة واستقرار وضع الموظف بصفة نهائية باجتيـــازه بنجـــاح تكون ممتنعة اذ يترتب عليها اخراج الموظف من أدنى الدرجات واعفاؤه من فترة الاختبار التى لا تكون الا فى هذه الدرجة الدنيا ، والاقرار له بالكفاية وبالصلاحية قبل الاوان ولما تكتمل له اسبابها بعد واخصـــها عنصر الخدمة الفعلية وعامل الزمن ، وغل يد الادارة عن ممارسة حقها المقرر لها بمقتضى المادة ١٩ من قانون نظام موظفى الدولة فى تثبيته أو فى فصله من وظيفته لعدم الصلاحية اذا ما ثبت لها أنه لم يمض فترة الاختبار على وجه مرض يسمح ببقائه فى الخدمة ، ولا يغير من هذا

النظر ما نصت عليه المادة ٢٤ من القانون المذكور من حساب مدد العمل السابق فى الحكومة أو فى الهيئات أو المؤسسات أو الاعمال الحرة كلها أو بعضها فى تقدير الدرجة والمرتب وأقدمية الدرجة ، ذلك أن أعمال أثر هذا الضم فى الترقية الى الدرجة التالية بالنسبة الى الموظف المعين تحت الاختبار لا يكون الآ بعد ثبوت صلاحيته أولا للبقاء فى الوظيفة بعد قضائه فترة الاختبار على مايرام ، وليس من شأن التسوية التى تتم فى هذه الحالة ان يتعدى اثرها هذا النطاق الى تعطيل الحكمة التى قامت عليها المادة ١٩ من القانون ، أو تغيير الشروط أو القواعد المقررة للترقية أو انشاء قرينة قاطعة فى صالح الموظف على اكتسابه فى العمل السابق خبرة ومرانا فى عمله الجديد ولو على خلاف الواقع ، وجملة القول ان نظام الاختبار له مجاله الواجب اعماله فيه ، ولضم مدد الخدمة السابقة مجاله الواجب أعماله فيه كذلك ، كما ان التسويات التى تتم بناء على هذا الضم دون نظر الى التقارير السنوية أن هى الا تسويات فرضية ولا تعارض بين المجالين ، وغاية الأمر أن أعمال المجال الثانى بالنسبة الى الموظف المعين تحت الاختبار فيما يتعلق بالترقية الى الدرجة التالية لا ينتج أثره الا بعد انحسام الوضع فى المجال الأول وثبوت صلاحيته للبقاء فى الوظيفة ، وعلى مقتضى ما تقدم فليس للموظف الذى مازال فى فترة الاختبار بأن يتحدى بأقدميته فى الدرجة بضم مدد خدمة سابقة له ليتوصل بذلك الى وجوب ترقيته على أساس أقدميته بعد هذا الضم ذلك أنه خلال هذه الفترة يعتبر غير صالح للترشيح للترقية سواء بالاقدمية أو الاختيار قبل قضائه تلك الفترة على مايرام وثبوت صلاحيته فيها ، اذ أن بقاءه فى الوظيفة موقوف على ثبوت هذه الصلاحية كما سلف القول ، كما ان المفروض فى المرشحين للترقية فى الدرجة السادسة فى الكادرين الفنى العالى والآدارى وهى التى تخضع ابتداء لنظام الاختبار الى الدرجة التالية ان يكونوا جميعا فى مركز متساو من ناحية استقرار بقائهم فيها ، وهذا لا يتأتى الا بعد انحسام الموقف المعلق وثبوت صلاحيتهم جميعا بعد قضاء فترة الاختبار حسبما سلف الايضاح •

(طعن رقم ١٢٥٠ لسنة ٨ ق — جلسة ١٩٦٥/١/٢٤)

قاعــدة رقم (٤٩٠)

المبـــــدأ :

موقف الموظف المعين تحت الاختبار ــ موقف وظيفى معلق ــ قضاء فترة الاختبار على مايرام شرط لازم لبقائه فى الوظيفة ــ امتناع ترقيته الى درجة أعلى قبل اجتياز فترة الاختبار بنجاح ــ لا يغير من ذلك نص المادة ٢٤ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بحساب مــدد العمل السابقة كلها أو بعضها فى أقدمية الــدرجة ــ لكل من نظــام الاختبار وضم مدد الخدمة السابقة مجاله الواجب اعماله فيه ·

ملخص الحكم :

ان موقف الموظف المعين تحت الاختبار هو موقف وظيفى معلق اثناء تلك الفترة اذ لا يستقر وضعه القانونى فى الوظيفة الا بعد قضاء فترة التعليق وانحســام الموقف بقرار من الجهــة الادارية من حيث صلاحية البقاء فيها أو عدمها ، ومتى كان الأمر معلقا على هذا الوضع وكان قضاء فترة الاختبار على مايرام شرطا لازما للبقاء فى الوظيفــة فان الترقية الى الدرجة التالية قبل قضاء هذه الفترة واستقرار وضع الموظف بصفة نهائية باجتيازه اياها بنجاح تكون ممتنعة اذ يترتب عليها اخراج الموظف من أدنى الدرجات واعفاؤه من فترة الاختبـــار التى لا تكون الا فى هذه الدرجة الدنيا والاقرار له بالكفاية وبالصلاحية قبل الأوان ولم تكتمل له أسبابها بعد واخصها عنصر الخدمة الفعلية وعامل الزمن وغل يد الادارة عن ممارسة حقها المقرر لها بمقتضى المادة ١٩ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ فى تثبيته أو فى فصله من وظيفته لعــدم الصلاحية اذا ما ثبت لها أنه لم يمض فترة الاختبار على وجه مــرض يسمح ببقائه فى الخدمة ، ولا يغير من هذا النظر ما نصت عليه المادة ٢٤ من القانون المذكور من حساب مدد العمل السابقة كلها أو بعضها فى تقدير الدرجة والمرتب وأقدمية الدرجة ذلك أن اعمال أثر هذا الضم فى الترقية الى الدرجة التالية بالنسبة الى الموظف المعين تحت الأختبــار لا يكون الا بعد ثبوت صلاحيته أولا للبقاء فى الوظيفة بعد قضائه فترة

الاختبار على مايرام وليس من شأن التسوية التى تتم فى هذه الحالة أن يتعدى أثرها هذا النطاق الى تعطيل الحكمة التى قامت عليها المادة ١٩ من القانون ، أو تغيير الشروط والقواعد المقررة للترقية • أو انشاء قرينة فى صالح الموظف على اكتسابه فى العمل السابق خبرة ومرانا فى عمله الجديد ولو على خلاف الواقع ، وجملة القول ان نظام الاختبار له مجاله الواجب أعماله فيه ولضم مدد الخدمة السابقة مجاله الواجب أعماله فيه كذلك ، كما أن التسويات التى تتم بناء على هذا الضم دون نظر الى التقارير السنوية ان هى الا تسويات فرضية ولا تعارض بين المجالين ، وغاية الامر ان اعمال المجال الثانى بالنسبة الى الموظف المعين تحت الاختبار فيما يتعلق بالترقية الى الدرجة التالية لا ينتج اثره الا بعد انحسام الوضع فى المجال الاول وثبوت صلاحيته للبقاءفى الوظيفة، وعلى مقتضى ما تقدم فليس للموظف الذى مازال فى فترة الاختبار أن يتحدى بأقدميته فى الدرجة بضم مدد خدمة سابقة له ليتوصل بذلك الى وجوب ترقيته على أساس أقدميته بعد هذا الضم ، ذلك أنه خلال هذه الفترة يعتبر غير صالح للترشيح للترقية سواء بالاقدمية أو بالاختيار قبل قضائه تلك الفترة على مايرام وثبوت صلاحيته فيها •

(طعن رقم ٢٨ لسنة ٨ ق — جلسة ١٩٦٥/٣/٢٨)

قاعدة رقم (٤٩١)

المبـدأ :

لائحة المستخدمين الملكيين فى مصالح الحكومة المصدق عليها بالدكريتو الصادر فى ٢٤ من يونية سنة ١٩٠١ — أوجبت ان يقضى الموظف فترة اختبار — بقاء هذا الحكم نافذا فى ظل كادر سنة ١٩٣٩ — عدم جواز ترقية الموظف قبل قضائه فترة الاختبار فعلا وثبوت صلاحيته •

ملخص الحكم :

يبين من الاطلاع على دكريتو ٢٤ من يونية سنة ١٩٠١ بالتصديق

على لائحة المستخدمين الملكيين فى مصالح الحكومة أن المادة ١٣ منـــه نصت على أن « المترشحين من النوع الثالث يلزم أن يكونوا بلغوا من العمر ١٨ سنة كاملة فيعينون على سبيل الاختبار لمدة سنة على الأقل أو سنتين على الاكثر وأحكام الفقرتين السابقتين لا تمس ما للوزير من الحق فى رفت هؤلاء الموظفين فى أى وقت كان فى أثناء مدة الاختبار أو عند انتهائها ومع ذلك فلا يجوز استعمال هذا الحق الا بناء على تقرير بالكفاية من رئيس المصلحة الذى لا يكون راضيا عن أعمالهم » وتنص المادة ١٥ على أن المترشحين الذين من الأنواع ٣ ، ٤ ، ٥ ، ٦ ، ٧ متى أتموا على ما يرضى رؤسائهم مدة الاختبار المنصوص عليها بالمادة ١٣ يعينون نهائيا .. ومفاد هذه الاحكام أن من يمضى مدة الاختبار على ما يرضى الرؤساء يعين نهائيا أى يستمر فى الخدمة وأما من لم تحسن الشهادة فى حقه فيفصل من الخدمة سواء خلال فترة الاختبار أو عنـــد إنتهائها .

ومن حيث ان كادر سنة ١٩٣٩ الذى عينت المدعية وتمت الترقية المطعون فيها فى ظل العمل بأحكامه لم يرد به نص يقضى بالغاء اللائحة المشار اليها أو ما تضمنته من نصوص خاصة بالتعيين تحت الاختبـــار ومن ثم تظل هذه النصوص سارية ونافذة خلال المجال الزمنى للعمل بهذا الكادر باعتبارها من النصـــوص الخاصـــة التى لا يجوز الغاؤها أو الخروج عليها الا بنص خاص — ومتى كان ذلك وكانت المدعيـــة قد التحقت بخدمة الحكومة فى ٦ من نوفمبر سنة ١٩٥٠ وكان قـــرار الترقية المطعون فيه صدر فى ٣١ من أكتوبر سنة ١٩٥١ قبل مضى سنة على تعيينها وقضائها فترة الاختبار فقد جرى قضاء هذه المحكمة على أن ترقية الموظف قبل قضاء فترة الاختبار وثبوت صلاحيته للوظيفـــة تكون ممتنعة وليس له أن يتحدى بأقدميته الاعتبارية فى الدرجة التى تقررت له بضم مدة خدمته السابقة ليتوصل بذلك الى وجوب ترقيتـــه على أســـاس أقدميته بعد هذا الضم ، ذلك أنه خلال الفترة المذكورة لايعتبر صالحاللترشيحللترقية بالاقدمية أو بالاختيار قبل قضائه فعلا تلك الفترة على مايرام وثبوت صلاحيته فيها اذ أن بقاءه فى الوظيفـــة موقوف على ثبوت هذه الصلاحية وبهذه المثابة لا يكون للمدعية حق فى الترقية المطعون فيها .

(طعن رقم ٧٦٢ لسنة ١٤ ق — جلسة ١٩٧٣/٥/١٣)

قاعــدة رقم (٤٩٢)

المبـــــدأ :

امتناع ترقية الموظف المعين تحت الاختبار الى الدرجة التالية قبل قضاء فترة الاختبار بنجاح ٠

ملخص الحكم :

ان موقف الموظف المعين تحت الاختبار هو موقف وظيفى معلق أثناء فترة الاختبار ، اذ لا يستقر وضعه القانونى فى الوظيفة الا بعد قضاء فترة التعليق وانحسام الموقف بقرار من الجهة الادارية من حيث الصلاحية للبقاء فيها أو عدمها ٠ ومتى كان الامر معلقا على هذا النحو، وكان قضاء فترة الاختبار على مايرام شرطا لازما للبقاء فى الوظيفة ، فان الترقية الى الدرجة التالية قبل قضاء هذه الفترة واستقرار وضع الموظف بصفة نهائية باجتيازه اياها بنجاح تكون ممتنعة ، اذ يتـرتب عليها اخراج الموظف من أدنى الدرجات واعفاؤه من فترة الاختبار التى لا تكون الا فى هذه الدرجة الدنيا والاقرار له بالكفاية وبصلاحية قبل الاوان لم تكتمل له أسبابها وأخصها عنصر الخدمة الفعلية وعامل الزمن وغل يد الادارة عن ممارسة حقها المقرر لها بمقتضى المادة ١٩ من قانون نظام موظفى الدولة فى فصله من وظيفته لعدم الصلاحية اذا ما ثبت لها أنه لم يمض فترة الاختبار على وجه مرض يسمح باستمراره فى الخدمة ٠

(طعن رقم ٨٢٥ لسنة ٣ ق ــ جلسة ١٩٥٨/٦/٢١)

قاعــدة رقم (٤٩٣)

المبـــــدأ :

امتناع ترقية الموظف خلال فترة الاختبار ــ شــامل للترقيــة بالاقدمية أو الاختيار ، وحتى الترقية الحتمية المبنية على قضاء خمس عشرة سنة فى درجة واحدة بالتطبيق للمادة ٤٠ مكررا من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ــ أساس ذلك ٠

ملخص الحكم :

لا يوجد ثمت فارق قانونى ، من حيث المانع من الترقية خــلال مدة الاختبار ، بين ترقية تتم بالاقدمية أو بالاختيار وبين ترقية محتمة مبنية على قضاء الموظف خمس عشرة سنة فى درجة واحدة بالتطبيق للمادة ٤٠ مكررا من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ لأن كلتيهما ترفع المرقى الى درجة فوق درجته قبل انتهاء فترة الاختبار فتتعطل الحكمة التى من أجلها شرعت هذه الفترة ، ذلك أن القصد من تقرير فتــرة الاختبار هو التحقق من صــلاحية الموظف للبقاء فى الوظيفة ، وارجاء البت فى هذه الصلاحية الى ما بعد انقضاء هذه الفترة وهذا الأمــر يتعارض مع فكرة الاثابة والتقدير التى تلازم الترقية ولا يتمشى مع بقاء الاختبار حتى نهاية أمده وفضلا عن ذلك فان الترقية الحتمية التى نصت عليها المادة ٤٠ مكررا تتوقف على الا يكون التقريران عن الموظف المنسى بدرجة ضعيف والموظف الموضوع تحت الاختبار لا يقدم عنه تقرير سنوى عن كفايته فى العمل ، بل تقرير عن صــلاحيته للبقاء فى الوظيفة .

(طعن رقم ٢٨ لسنة ٨ ق — جلسة ١٩٦٥/٣/٢٨)

ثانى عشر : عدم جواز اعارة الموظف فى فترة الاختبار :

قاعــدة رقم (٤٩٤)

المبـــــدأ :

عدم جواز اعارة الموظف وهو فى فترة الاختبار واعتباره ممثــلا للجهة المعيرة لدى الجهة المستعيرة — أساس ذلك أنه لم يثبت بعــد صلاحيته لشغل وظيفة معينة أو الاضطلاع باعبائها — مقتضى ذلك عدم جواز اعارة العامل الذى لم يتسلم العمل بعد ولم تثبت صــلاحيته لشغل الوظيفة — اذا امتنع العامل عن استلام وظيفته فى المهلة المناسبة التى تحددها جهة الادارة يحق لها اعتبار التعيين كان لم يكن — أساس ذلك تحقيق المصلحة العامة باطلاق يد الجهة الادارية فى شغل الوظائف

الخالية حتى لا يتعطل سير المرافق العامة ــ يترتب على ذلك انه اذا اعتذر العامل عن استلام عمله بحكم ارتباطه بعقد عمل فى بلد عــربى فانه لا يجوز الاحتفاظ له بالوظيفة التى عين فيها .

ملخص الفتوى :

يبين من الاطلاع على قانون نظام العاملين المــدنيين بالــدولة الصادر بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ ، أنه ينص فى المادة ١١ منه على أن « يوضع المعينون لأول مرة تحت الاختبار لمدة ستة شهور من تاريخ تسلمهم العمل وتقرير صلاحيتهم خلال مدة الاختبار فاذا ثبت عــدم صلاحيتهم يحالون الى لجنة شئون العاملين فان رأت صلاحيتهم للنقل الى وظائف أخرى نقلتهم اليها والا اقترحت فصلهم من الخــدمة ، والمستفاد من هذا النص ان موقف الموظف المعين تحت الاختبار معلق أثناء تلك الفترة حتى يستقر وضعه القانونى فى الوظيفة بقضاء فتــرة الاختبار وتحديد مركزه بقرار من الجهة الادارية من حيث الصلاحية للبقاء فيها ، وبهذه المثابة لا يجوز النظر فى اعارته وهو فى فترة الاختبار واعتباره ممثلا للجهة المعيرة لدى الجهة المستعيرة فى حين انه لم يثبت بعد صلاحيته لشغل وظيفة معينة أو الاضطلاع بأعبائها ، وعلى مقتضى ذلك فانه يمتنع اعارة هؤلاء العاملات أصــلا مادام الثــابت انهن لم يتسلمن العمل ولم تثبت صلاحيتهن لشغل وظائفهن .

انه عن مدى جواز الاحتفاظ لهن بهذه الــوظائف ، فانه لما كان التعيين فى الوظائف العامة ليس ميزة شخصــية غايتها مجرد تحقيق المصالح الشخصية للمعين ، وانما هو فى حقيقته يستهدف أولا وقبل كل شىء مساهمة المعين فى تســيير المرافق العــامة لممارسته لــواجبات واختصاصات الوظيفة العامة وهو ما يســتتبع بذاته ان يكون التعيين معلقا على شرط تحقيق غايته ، بتسلم المعين لعمل وظيفته فى المهلــة المناسبة التى تحددها الجهة الادارية ، فان امتنع عن تسلم العمل رغم فوات هذه المهلة حق لها اعتبار التعيين كأن لم يكن حرصا على تحقيق المصلحة العامة باطلاق يدها فى شغل الوظائف الخالية حتى لا يتعطل

سير المرافق العامة .وترتيبا على ذلك فان هؤلاء المعينات وقد اعتذرن عن تسلم العمل بحكم ارتباطهن بعقود عمل فى بعض البلاد العربية ، لا يجوز الاحتفاظ لهن بالوظائف التى عينوا فيها •

من أجل ذلك انتهى رأى الجمعية العمومية الى عدم جواز اعارة هؤلاء العاملات الاحتفاظ لهن بالوظائف التى عينوا فيها •

(ملف رقم ٣٠٣/١/٨٦ — جلسة ١٩٧٥/٣/٢٦)

ثالث عشر : مدى جواز منح العامل خلال فترة الاختبار الاجازات المقررة :

قاعدة رقم (٤٩٥)

المبدأ :

جواز الترخيص للعامل بالاجازة الوجوبية أو التى تقتضيها الضرورة خلال فترة الاختبار •

ملخص الفتوى :

ان قيد عدم الترخيص للعامل باجازة خلال الستة أشهر الأولى من خدمته لم يرد الا بشأن الاجازة الاعتيادية • ومن ثم مادامت الاجازات الأخرى لم تقيد بمثل هذا الحكم يكون من حق العامل الحصول عليها دون انتظار فترة معينة قبل الترخيص بها • وعلى ذلك يجوز الحصول عليها فى فترة الاختبار ايضا • ويجوز ايقاف فترة الاختبار وقطعها والترخيص للعامل بالاجازة الوجوبية أو الاجازة التى تقتضيها الضرورة مع استكمال فترة الاختبار عند عودته ، وعدم ترقيته اذا امتدت فترة الاختبار نتيجة قيامه بالاجازة المرخص له بها طالما ان صلاحيته لم تثبت بعد لشغل ادنى وظائف التعيين •

(ملف رقم ٢٥٧/٦/٨٦ — جلسة ١٩٨٣/٢/١٦)

رابع عشر : المرد فى تقدير الصلاحية فى فترة الاختبار للسلطة التى تملك التعيين :

قاعــدة رقم (٤٩٦)

المبــــدأ :

المرد فى تقدير الصلاحية فى فترة الاختبار الى السلطة التى تملك التعيين ٠

ملخص الحكم :

أن المرد فى النهاية فى تقدير صلاحية الموظف المعين تحت الاختبار هو للسلطة التى تملك التعيين ، فلها وحدها حق تقدير صلاحيته للوظيفة من عدمه وذلك بالاستناد الى أية عناصر تستمد منهـا قــرارها وهى تستقل بهذا التقدير بلا معقب عليها مادام قرارها يجىء خاليا من اساءة استعمال السلطة ٠

(طعن رقم ١٠٢٥ لسنة ٨ ق — جلسة ١٩٦٣/١/٥)

قاعــدة رقم (٤٩٧)

المبــــدأ :

التعيين تحت الاختبار — شرع لمدة محددة يكون مصير المــوظف فيها معلقا بحيث لايستقر وضعه القانونى الا بعد ثبوت صلاحيته للبقاء فيها خلال مدة الاختبار — المرد فى تقدير هذه الصلاحية الى الســلطة التى تملك التعيين — حدود سلطتها فى هذا الشأن ٠

ملخص الحكم :

أن التعيين تحت الاختبار انما شرع لمــدة محــددة يكون مصير الموظف فيها معلقا بحيث لا يستقر وضعه القانونى فى الوظيفة الا بعــد ثبوت صلاحيته للبقاء فيها والنهوض بتبعاتها خلال مدة الاختبار والمرد

فى النهاية فى تقدير صلاحية الموظف تحت الاختبار الى السلطة التى تملك التعيين فلها وحدها حق تقدير صلاحيته أو عدم صلاحيتهللوظيفة وذلك بالاستناد الى أية عناصر تستمد منها قرارها وهى تستقل بهذا التقدير بلا معقب عليها مادام قرارها قد تغيا وجه المصلحة العامة وخلا من شائبة اساءة استعمال السلطة ومادامت قد بنت تقديرها على أصول ثابتة فى الاوراق تؤدى الى النتيجة التى انتهت اليها بالقرار المطعون فيه .

(طعن رقم ١١١٢ لسنة ١١ ق — جلسة ١٩٦٧/٤/٢٣)

قاعدة رقم (٤٩٨)

المبـدأ :

فترة الاختبار — الحكمة من تقريرها — مركز الموظف خلالها — تقدير صلاحية الموظف خلالها يكون السلطة التى تملك التعيين بلا معقب عليها مادام قرارها خاليا من اساءة استعمال السلطة .

ملخص الحكم :

أن فترة الاختبار هى فترة زمنية أراد المشرع أن يظل الموظف خلالها تحت رقابة الجهة الادارية واشرافها المباشر لامكان الحكم على مدى صلاحيته للعمل الحكومى المسند اليه وعلى كيفية نهوضه بمسئوليات وظيفته ومقتضى هذا أن تعيين الموظف لايكون فى هذه الفترة نهائيا باتا ، بل أن بقاءه فى الوظيفة بعد تعيينه فيها يكون منوطا بقضائه فترة الاختبار بنجاح وثبوت صلاحيته لاعمال هذه الوظيفة والمرجع فى تقدير هذه الصلاحية هو السلطة التى تملك التعيين تستقل به بلا معقب عليها فى ذلك مادام قرارها يجىء خاليا من اساءة استعمال السلطة .

(طعنى رقمى ٦٣٦ ، ١٨٧ لسنة ١٠ ق — جلسة ١٩٦٧/٢/٤)

قاعــدة رقم (٤٩٩)

المبـــــدأ :

لايستقر المركز القانونى للمعين تحت الاختبار الا بعد صــلاحيته للبقاء فى الوظيفة والنهوض بتبعاتها خلال فترة الاختبار ــ المــرد فى تقدير صلاحية الموظف خلال فترة الاختبار الى السلطة التى تملــك التعيين ــ مدى جواز التعقيب على قرار هذه السلطة •

ملخص الحكم :

أن قضاء هذه المحكمة قد جــرى على أن تعيين المــوظف تحت الاختبار انما شرع لمدة محددة يكون مصير الموظف فيها معلقا بحيث لايستقر وضعه القانونى فى الوظيفة الا بعد ثبوت صلاحيته للبقـــاء فيها والنهوض بتبعاتها خلال فترة الاختبار والمرد فى النهاية فى تقدبر صلاحية الموظف تحت الاختبار هو الى السلطة التى تملك التعيين فلها وحدها حق تقدير صلاحيته أو عدم صلاحيته للوظيفة وذلك بالاستناد الى أية عناصر تستمد منها قرارها وهى تستقل بهذا التقدير بلا معقب عليها مادام قرارها قد تغيا وجه المصلحة العامة وخــلا من شــائبة اساءة استعمال السلطة ومادامت قد بنت تقديرها على أصول ثابتــة فى الاوراق تؤدى الى النتيجة التى انتهت اليها بالقرار المطعون فيه •

(طعن رقم ١١١٩ لسنة ١٠ ق ــ جلسة ١٩٦٦/١٢/٢٤)

قاعــدة رقم (٥٠٠)

المبـــــدأ :

تقدير صلاحية الموظف تحت الاختبار متروك للسلطة التى تملك التعيين ــ لها وحدها تقدير صلاحيته للوظيفة من عدمه ــ اســتنادها فى هذا التقدير الى أية عناصر تستمد منها قرارها بلا معقب عليهــا مادام قرارها يجىء خاليا من اساءة استعمال السلطة ــ لا يعيب قرار

فصل الموظف لعدم الصلاحية خلال فترة الاختبار عدم سبق اخطاره بتقرير الثلاثة شهور الاولى اذا كان بدرجة ضعيف فى العمل والانتاج حسبما قرره منشور داخلى بقصد تنظيم العمل — أساس ذلك — مخالفة مثل هذه التوجيهات الداخلية لا تغل يد الرئيس عن ممارسة سلطاته متى قامت الدواعى وتحققت الاسباب المبررة لتدخله وأعمال سلطاته المخولة قانونا .

ملخص الحكم :

أن المرد فى تقدير صلاحية الموظف المعين تحت الاختبار هو للسلطة التى تملك التعيين ، فلها وحدها حق تقدير مدى صلاحيته للوظيفة العامة استنادا الى أية عناصر تستمد منها قرارها وهى تستقل بهذا التقدير بلا معقب عليها مادام قرارها يجىء خاليا من اساءة استعمال السلطة ، وواضح مما تقدم أن المدعى قد ثبت عدم صلاحيته للبقاء فى الخدمة وأنه بناء على التقرير المقدم عنه من رئيسه أصدر السيد مدير عام الهيئة بمقتضى السلطة المخولة له قانونا القرار المطعون فيه بفصله من الخدمة لعدم الصلاحية وقد خلت الاوراق من أية واقعة يمكن أن تقوم قرينة على اساءة استعمال السلطة ومن ثم يكون هذا القرار صدر سليما مطابقا للقانون ولا يعيبه أن المدعى لم يخطر بتقرير الثلاثة شهور الاولى اذا كان بدرجة ضعيف فى العمل والانتاج وذلك طبقا للمنشور الداخلى الصادر فى ١٩٦٣/١٠/٢٧ بقصد تنظيم سير العمل ذلك أن مخالفة مثل هذه التوجيهات الداخلية التى يضعها الرؤساء لمرؤسيهم لايمكن أن تغل يد الرئيس عن ممارسة سلطاته متى قامت الدواعى وتحققت الاسباب المبررة لتدخله وأعمال سلطاته المخولة له قانونا .

(طعن رقم ٨٢٠ لسنة ١١ ق —جلسة ١٩٦٧/١/٢٨)

خامس عشر : المصادر التى تستمد منها جهة الادارة قـرارها بعـدم صلاحية العامل للبقاء فى الخدمة بعد فترة الاختبار :

قاعـدة رقم (٥٠١)

المبـــدأ :

تعيين الموظف تحت الاختبار وفقا للمادة ١٩ من القانون رقـم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة ــ الاختبار انمـا شرع لمدة محددة يكون مركز الموظف فيها معلقا على شرط فاسخ يتحقق بعدم ثبوت الصلاحية ــ مناط هذه الصلاحية عناصر متعددة منها القـدرة الصحية والعامل النفسانى فى تحمل أعباء الوظيفة ومشاقها والرضاء بها مهما اكتنف العمل من ظـروف غير ميسرة ــ اسراف المـوظف فى اجازات مرضية تثير الملابسات المقترنة بها شكا عميقا فى جدية المرض وحقيقته ــ تحقق شرط عدم الصلاحية ــ سلامة قرار الادارة بانهاء خدمته ولا معقب عليها فى ذلك مادام قـرارها قد خـلا من اسـاءة استعمال السلطة ·

ملخص الحكم :

أن الضرورة التى تدعو لانشاء وظيفة ما هى نفس الضرورة التى تدعو للتدقيق فى اختيار الصالح لها والذى تطمئن اليه الجهة الادارية لذلك شرع الاختبار لمدة محددة يكون مركز الموظف فيها معلقا على شرط فاسخ يتحقق بعدم ثبوت الصلاحية ، هذه الصلاحية تقوم على عناصر متعددة منها القدرة الصحية والعامل النفسانى فى تحمل أعباء الوظيفة ومشاقها والرضاء بها مهما اكتنف العمل فيها من ظـروف غير ميسرة فلا يقلقه بعدها عن موطنه الاصلى ولا يحزنه مفارقـة من يحبهم طالما أنه هو الذى تقدم اليها وقبل التعيين فيها ، فليس

الامر لهوا ولا مجرد وعاء يغترف منه الموظف الاجر وانما هـو أمر جاد يأخذ بقدر ما يعطى ، فاذا تبين ابان فترة الاختبار أن روح الموظف يسودها الاضطراب والقلق فى أن تصرفاته تنم عن عدم الرضـاء به بل والتخلص منه فانصرف عنه الى السعى وراء قصد معين لا يمت للصالح العام بصلة ما ، كان للادارة أن تنهى خدمته لتحقق شرط عدم الصلاحية وذلك بعد أن تزن الامور بميزانها الصحيح دون أى انحراف أو اساءة استعمال السلطة .

(طعن رقم ١٠٢٥ لسنة ٨ ق ـ جلسة ١٩٦٣/١/٥)

قاعـدة رقم (٥٠٢)

المبـــدأ :

فصل الموظف لعدم قضائه فترة الاختبار على مايرام ـ اعتباره من صميم عمل السلطة الادارية بلا معقب عليها ما لم تنحرف أو تسىء استعمال سلطتها ـ استخلاص الادارة اسباب عدم الصلاحية مـن كثرة طلب الموظف للاجازات وتحايله للحصول عليها ولو لم يتجـاوز حدودها المرسومة ـ اعتبار الاجازات المتواصلة والغيـاب المتكـرر اساءة لاستعمال الحق وسوء سلوك وظيفى ينعكس أثره الضـار على الوظيفة العامة ـ نهوض ذلك دليلا على عدم تقدير الموظف للمسئولية ولايقدح فيه تقدير كفايته بدرجة جيد والشهادة له بالكفاية والامانة ـ اعتبار عدم تقدير المسئولية سلوكا وخلقا لا يشفع فيهما الكفاية أو الامانة ـ صحة قرار الفصل الصادر بناء على هذا الاستخلاص .

ملخص الحكم :

لما كانت الوظيفة تكليفا وضرورة ، وأن الاجر مقابل العمـل ، فلا محل للابقاء على شاغلها اذا لم يكن قادرا على النهوض بأعبـائها

لامور خاصة به متعلقة بالبعد عن عائلته أو متعلقة بقدرته الصحية ، لانها لم تنشأ لتكون مصدر رزق بغير عمل • فاذا رأت الجهة الادارية من الملابسات التى صاحبت الاجازات وقد بلغ مجموعها الكلى ١٥٦ يوما فى أقل من سنتين — أن المطعون ضده انما كان يتحايل فى الحصول عليها ، فان اقتناعها بذلك كان له ما يبرره مهما قيل بأنه لم يتجاوز حدوده فيها لان الاجازات بكافة أنواعها وأن كانت مشروعة قانونا فى الحدود المرسومة الا أن طلبها يجب أن يكون للضرورة مراعاة لصالح العمل وعدم اشاعة الاضطراب فيه بهذا الغياب المتواصل المتكرر ، واساءة استعمال الحق نوع من الانطباعات الضارة بالوظيفة العامة وتسىء اليها وبالتالى فهى ضرب من ضروب سوء السلوك الوظيفى ، وعلاوة على هذا فان الثابت من المذكرة المحررة عن المطعون ضده بتاريخ ١٩٥٩/٧/٢ من المنطقة التى يعمل فيها أنها توافق على انهاء فترة اختباره لكثرة اجازاته ولعدم اهتمامه بعمله وتقدير مسئوليته • وهذه الجهة بحكم اتصالها بالموظف للبقاء فى الوظيفة • ومادام لم يوجه لها أى طعن يحمل المظنة صلاحيته للبقاء فى الوظيفة • ومادام لم يوجه لها أى طعن يحمل المظنة فى سلامة هذا التقدير وكونه قد حصل على تقدير جيد ، وقيل عنه أنه متوسط وأمين فلا يقدح كل ذلك فيما استخلصته جهة الادارة من أن أعماله فى مجموعها طوال السنتين اللتين امضاهما فى الخدمة على الدرجة التاسعة المؤقتة ، من انه لا يقدر المسئولية وخصوصا وأن عدم تقدير المسئولية انما هو سلوك وخلق لا يشفع فيهما كفاية أو أمانة • ويتضح من المكاتبات الصادرة من المنطقة التى يعمل فيها المطعون ضده انها كانت مشفقة عليه راغبة فى أن يصلح من امره وقد سبق أن طلبت له مهلة ليقوم نفسه •

فاذا رأت الجهة الادارية عدم صلاحية المطعون ضده للبقاء فى وظيفته مستندة فى ذلك الى ماتقدم ذكره ، فانها تكون قد بنتقرارها

على استخلاص سائغ يؤدى اليه ماهو ثابت فى الاوراق التى عرضت عليهـا •

(طعن رقم ٩٦٧ لسنة ٨ ق — جلسة ١٩٦٣/٣/١٦)

قاعـدة رقم (٥٠٣)

المبـــدأ :

للجهة الادارية أن تستمد قرارها بفصل الموظف لعدم الصلاحية من عناصر أخرى خلاف التقارير المقدمة عنه — صحة استناد جهـة الادارة فى اصدار قرار الفصل الى الجزاءات التى انزلت بالموظف •

ملخص الحكم :

لا حجة فيما ذهب اليه المدعى — من أن التقريرين المقدمين عن أعماله فى فترة اختباره كانا بدرجة جيد — لا حجة فى ذلك لان للجهة الادارية على ما جرى به قضاء هذه المحكمة أن تستمد قرارهـا من عناصر أخرى خلاف التقاريز المقدمة عنه وهى تستقل بهذا التقـدير بلا معقب عليها حسبما تقدم وقد استندت هيئة البريد فى قـرارها بفصل المدعى الى الجزاءات التى أنزلت به ويبين من الاطـلاع على صحيفة هذه الجزاءات أنها كلها بسبب أخطائه فى أعمـال وظيفته — فهى كما قالت الهيئة بحق — تتصل اتصالا وثيقا بعمله •

(طعنى رقمى ٦٣٦ ، ١٨٧ لسنة ١٠ ق — جلسة ١٩٦٧/٢/٤)

قاعـــدة رقم (٥٠٤)

المبـــــدأ :

ارتكاب المدعى عديدا من المخالفات التى تنطوى على اهمـــال وعدم دقة فى العمل وعدم طاعة لاوامر الرؤساء كاف لان يســـتخلص منه استخلاصا سائغا ثبوت عدم صلاحيته خـــلال فترة الاختبـــار ــ استناد القرار الصادر بانهاء خدمته الى مخالفات وقع معظمهـــا قبل تعيينه فى احدى وظائف المرتبة الرابعة ووقت أن كان يشغل وظيفـــة من المرتبة الخامسة ــ لايقدح فى سلامة هذا القرار ٠

ملخص الحكم :

أن فى تعدد المخالفات التى ارتكبها المدعى وتعاقبها مايرين على صفحته وما يكفى لان يستخلص منه استخلاصا سائغا ثبوت عـــدم صلاحية المدعى خلال فترة الاختبار ــ ولا يقدح فى سلامة القـــرار المذكور استناده الى مخالفات وقع معظمها قبل تعيين المدعى فى احدى وظائف المرتبة الرابعة ذلك أن ماضيه فى المرتبة الخامســـة متصـــل بحاضره فى ذات العمل فى المرتبة الرابعة وفى تكرار ترديه فى أمثـــال هذه المخالفات حتى بعد تعيينه فى احدى وظائف المرتبة الاخيرة مايقطع فى أنه لم يطرأ عليه أدنى تحسين فى مسلكه وما يؤكد عدم صلاحيته وعدم استحقاقه للتثبيت ــ وأذن فلا تثريب على الهيئة أن هى أدخلت فى اعتبارها عند تقديرها لمدى صلاحية المدعى ــ مقارنته لجميع هذه المخالفات المشار اليها ٠

(طعن رقم ١١١٢ لسنة ١١ ق ــ جلسة ١٩٦٧/٤/٢٣)

قاعـــدة رقم (٥٠٥)

المبـــــدأ :

دكــريتو ١٩٠١/٦/٢٤ بالتصـــديق على لائحـــة المستخدمين الملكيين ـــ المواد ٨ و ١٢ و ١٥ من اللائحة مفادها أن من يقضى فتــرة الاختبار من الموظفين المشار اليهم على مايرام يستمر فى الخدمة والا فصل من وظيفته •

ملخص الحكم :

يبين من الاطلاع على دكريتو ٢٤ من يونية سنة ١٩٠١ بالتصديق على لائحة المستخدمين الملكيين فى مصالح الحكومة ، أن المـــادة ٨ منه توجب على المرشحين الذين يدخلون لاول مرة فى خدمة الحكـــومة أن يقدموا (١) شـــهادة دالة على حسن سيرهم • (٢) شـــهادة دالة على جنسيتهم (٣) شهادة من القومسيون الطبى بمصر أو الاسكندرية داله على صحة بنيتهم • وتنص المادة ١٣ على أن « المرشحين من النـــوع الثالث يلزم أن يكونوا بلغوا من العمر ١٨ سنة كاملة فيعينون على سبيل الاختبار لمدة سنة على الاقل أو سنتين على الاكثر •• وأحكام الفقرتين السابقتين لاتمس ما للوزير من الحق فى رفت هؤلاء الموظفين فى أى وقت كان فى اثناء مدة الاختبار أو عند انتهائها ، ومع ذلك فلا يجوز استعمال هذا الحق الا بناء على تقرير بالكتابة من رئيس المصلحة الـــذى لا يكـــون راضيا عن أعمالهم » • وتنص المـــادة ١٥ على أن « المـــوظفين الذين من الانـــواع ٣ و ٤ و ٥ و ٦ و ٧ متى تمموا على مايرضى رؤساءهم مدة الاختبار المنصوص عليها بالمادة ١٣ يعينـــون نهائيا •• » ومفاد هذه الاحكام أن من يمضى مدة الاختبار على مايرضى الرؤساء يعين نهائيا ، أى يستمر فى الخدمة • وأما من لم تحســـن الشهادة فى حقه فيفصل من الخدمة ، سواء خلال فترة الاختبـــار أو عند انتهائها •

(طعن رقم ١٥٦ لسنة ٢ ق ـــ جلسة ١٩٥٨/٧/١٢)

سادس عشر : التقارير الشهرية عن الموظف المعين تحت الاختبار :

قاعـدة رقم (٥٠٦)

المبـــدأ :

التقارير الشهرية عن الموظف المعين تحت الاختبار التى نظمتها المادة ١١ من اللائحة التنفيذية لقانون نظام موظفى الدولة ــ عـدم ترتيب البطلان على العيوب الشكلية التى تشوبها ٠

ملخص الحكم :

انه ولئن كانت المادة ١١ من اللائحة التنفيـذية لقانون نظـام الموظفين نصت على أن « يدون الرئيس المباشر ملاحظاته شهريا على أعمال الموظف المعين تحت الاختبار وذلك على النموذج الـذى يعده ديوان الموظفين ، وتعرض هذه الملاحظات على الرئيس الاعلى للرئيس المباشر فى نهاية مدة الاختبار ليضع تقريرا على النموذج سالف الذكر موضحا به رأيه وأسانيده » الا أنه لما كانت الفقرة الأخيرة من المادة ١٩ من قانون نظام موظفى الدولة تنص على أن « يكـون التعيين فى الوظائف المشار اليها تحت الاختبار لمدة سنة على الاقل وسنتين على الاكثر ، فان لم يتم الموظف مدة الاختبار على مايرام فصـل مـن وظيفته » ولم تشر هذه المادة الى وجوب تقديم تقارير شـهرية أو سنوية عن الموظف المعين تحت الاختبار على خلاف مانصت عليه المادة ٣٠ وما بعدها من القانون سالف الذكر بالنسبة للتقارير السـنوية التى تقدم عن الموظفين وترتب عليها آثارهـا من حيث الترقيـات والعلاوات مما يدل على أن التقارير الشهرية التى نظمتهـا الـلائحة التنفيذية بالنسبة للموظفين المعينين تحت الاختبار انما توضع لتمكن السلطة التى تملك تقدير صلاحية الموظف أو عدم صلاحيته بعد انقضاء فترة الاختبار من تعرف حالة الموظف واصـدار القـرار المناسـب لحالته ، ومادام أن المرد فى النهاية فى تقدير صلاحية الموظف المعين تحت الاختبار هو للسلطة التى تملك التعيين ، فانه لا يترتب على أى

عيب شكلى يشوب التقارير الشهرية التى نظمتها اللائحة التنفيذية لهذه الطائفة من الموظفين أى بطلان مادام أن هذه التقارير ليست ملزمة للسلطة المذكورة وتملك تقدير صلاحية الموظف المعين تحت الاختبار أو عدم صلاحيته بالاستناد الى هذه التقارير أو الى أية عناصر أخرى تستمد منها قرارها وهى تستقل بهذا التقدير بلا معقب عليها مادام قرارها خاليا من اساءة استعمال السلطة •

(طعن رقم ٢٧٢ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٦١/٦/٢٤)

سابع عشر : فصل الموظف المعين تحت الاختبار لثبوت عدم صلاحيته للوظيفة ليس من قبيل الفصل التأديبى :

قاعدة رقم (٥٠٧)

المبدأ :

تعيين تحت الاختبار — مصيره رهين بتحقق اللياقة للنهوض بأعباء الوظيفة العامة ، وهى شرط الصلاحية للبقاء فيها — فصل الموظف فى فترة الاختيار لعدم تحقق هذا الشرط — عدم اعتباره من قبيل الفصل التأديبى •

ملخص الحكم :

أن الفقرة الثالثة من المادة ١٩ من قانون نظام موظفى الدولة نصت على أن يكون التعيين فى الوظائف التى أشارت اليها تحت الاختبار لمدة سنة على الاقل وسنتين على الاكثر • فان لم يتم الموظف مدة الاختبار على مايرام فصل من وظيفته •

واللياقة للنهوض بأعباء الوظيفة العامة شرط الصلاحية للبقاء فيها ، وهو شرط مقرر لمصلحة عامة يجرى أعماله طوال فترة الاختبار ومن ثم فان مصير تعيين الموظف يكون رهينا بتحقق هذا الشرط فاذا اتضح عدم لياقته قبل انقضاء هذه الفترة ساغ فصله ولا يعد الفصل فى هذه الحالة من قبيل الفصل التأديبى لانتفاء هذه الصفة عنه •

ولما كان ذلك ، فان هذا الفصل لايستلزم أن يكون الموظف قد ارتكب ذنبا تأديبيا بالفعل بل ينتج أثرا صحيحا ويعتبر قائما على السبب المبرر له قانونا متى استند الى وقائع لا تثريب على الادارة أن هى اطمأنت الى صدقها ومتى كانت قد استخلصت منها النتيجة التى انتهت اليها فى شأنه استخلاصا سائغا .

(طعن رقم ١٠٩٥ لسنة ٨ ق — جلسة ١٩٦٣/١/٢٦)

قاعدة رقم (٥٠٨)

المبدأ :

المادة ١٩ من قانون نظام موظفى الدولة — مصير التعيين رهين بتحقق شرط اللياقة للنهوض بأعباء الوظيفة العامة — فصله اذا تخلف الشرط خلال فترة الاختبار — المرجع فى تقدير الصلاحية هو الى الوقت الذى يتم فيه وزنها والحكم عليها .

ملخص الحكم :

نصت الفقرة الثالثة من المادة ١٩ من قانون نظام موظفى الدولة على أن يكون التعيين فى الوظائف التى أشارت اليها « تحت الاختبار لمدة سنة على الاقل وسنتين على الاكثر ، فان لم يتم الموظف مدة الاختبار على مايرام فصل من وظيفته » . واللياقة للنهوض بأعباء الوظيفة العامة هى شرط الصلاحية للبقاء فيها ، وهو شرط مقرر للمصلحة العامة ويجرى اعماله طوال فترة الاختبار ، ومن ثم فان مصير تعيين الموظف يكون رهينا بتحقق هذا الشرط ، فاذا اتضح عدم لياقته قبل انقضاء هذه الفترة ساغ فصله . ولا يعد الفصل فى هذه الحالة من قبيل الفصل التأديبى لانتفاء هذه الصفة عنه ، ولا من قبيل أسباب انتهاء خدمة الموظف أو المستخدم لخروجه من عداد هذه الاسباب ، بل يقع نتيجة لتخلف شرط من الشروط المعلق عليها مصير التعيين واذ كانت صلاحية الموظف تتخصص بالزمان وبنوع العمل المسند اليه ، فان المرجع فى تقديرها هو الى الوقت الذى يتم فيه وزنها والحكم عليها ، دون اعتداد بما قد يكون من أمرها فى الماضى ،

لان الصلاحية ليست صفة لازمة ، بل قد تزايل صاحبها ، وقد تختلف باختلاف نوع العمل المنظور الى الصلاحية فيه ، ومن ثم فلا عبـرة بما قدمه المدعى للتدليل على صلاحيته لعمله فى الماضى مادامت التقارير عن عمله الذى عين فيه اخيرا تحت الاختبار قد اثبتت عدم ليـاقته لهذا العمل •

(طعن رقم ١٦٥٤ لسنة ٢ ق — جلسة ١٣/٤/١٩٥٧)

قاعـدة رقم (٥٠٩)

المبـــدأ :

قضاء فترة الاختبار على مايرام هو شرط الصلاحية للبقـاء فى الوظيفة — ثبوت عدم صلاحية الموظف قبل انقضاء هذه الفتـرة ولو قضى معظمها بحالة مرضية مسوغ لفصله — طبيعة هذا الفصل •

ملخص الحكم :

أن قضاء فترة الاختبار على مايرام هو شرط الصلاحية للبقـاء فى الوظيفة وهو شرط مقرر للمصلحة العامة ويجرى اعماله طـوال فترة الاختبار ، ومن ثم فان مصير الموظف يكون رهينا بتحقق هـذا الشرط ، فاذا اتضح عدم لياقته قبل انقضاء هذه الفترة ساغ فصله ، ولا يعد الفصل فى هذه الحالة من قبيل الفصل التأديبى لانتفاء هـذه الصفة عنه ولا من قبيل اسباب انتهاء خدمة الموظف لخروجه من عداد هذه الاسباب بل يقع نتيجة لتخلف شرط من الشروط المعلق عليهـا مصير التعيين • وأن كانت صلاحية الموظف تخصص بالزمان وبنـوع العمل المسند اليه ، فان المرجع فى تقديرها هو الى الوقت الذى يتـم فيه وزنها والحكم عليها ، دون اعتداد بما قد يكون من أمرها فى الماضى لان الصلاحية ليست صفة لازمة ، بل قد تزايل صاحبها وقد تختلف باختلاف العمل المنظور الى الصلاحية فيه ، ومن ثم فلا عبرة بما يقوله المدعى عن صلاحيته للعمل منذ كان موظفا بالهيئة العـامة للسـكك الحديدية على درجة من درجات كادر العمال ولا عن بداية عملـه فى

مصلحة الضرائب بداية مرضية ساءت حالته بعدها قبل انقضاء فترة الاختبـــار ٠

(طعن رقم ٢٧٢٠ لسنة ٧ ق — جلسة ١٩٦١/٦/٢٤)

قاعـدة رقم (٥١٠)

المبـــدأ :

انهاء خدمة العامل لثبوت عدم صلاحيته خلال فترة الاختبار — لا يكفى وحده سندا للقول بأن جهة الادارة قد قصدت تأديبه طالما انه ليس ثمة ظروف وملابسات أخرى تقطع فى تحول الجهة الادارية عن مجال تقدير مدى صلاحية العامل خلال فترة الاختبار للاســتمرار فى الخدمة الى مجال تأديبه باستهدافها مجرد النكاية به — تصدى المحكمة التأديبية للفصل فى مدى مشروعية هذا التقدير — خـروج المحكمــة التأديبية عن حدود اختصاصها المقرر بالقانون — اختصاص المحــاكم الادارية عملا بنص المادة (١٤) من قانون مجلس الدولة الصادربالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ ٠

ملخص الحكم :

ومن حيث أنه فيما يتعلق بهذا الشق من الحكم ، فان الحكـم المطعون فيه قد جانب الصواب اذ قضى ضمنا بنظر طلب الغاء القـرار رقم ٣٩ لسنة ١٩٧٤ المشار اليه والـذى أصـدرته المؤسسة المصرية العامة للثروة المائية فى ١١ من فبراير سنة ١٩٧٤ بانهاء عقـد عمـل المدعى وفصله من الخدمة لثبوت عدم صلاحيته خلال فترة الاختبار ، استنادا من المحكمة الى أن القرار المذكور يعد فى حقيقة تكييفهالقانونى قرارا تأديبيا بالفصل من الخدمة طالما أن شروط الصلاحية للبقــاء فى الخدمة خلال فترة الاختبار قد توافرت فى شأن المدعى للاسباب التى ساقتها المحكمة بناء على ما استظهرته من استقرائها التقارير الشهرية التى وضعت عن المدعى خلال تلك الفترة ٠ ذلك لان ثبوت صــلاحية العامل خلال فترة الاختبار للبقاء فى الخدمة أو عـدم ثبوت هــذه الصلاحية ، من الامور التى تتعلق بممارسة الرقابة القضائية على مدى

مشروعية القرار الصادر بانهاء خدمة العامل لابتكييف ذلك القرار وماذا كان منطويا على فصل تأديبى للعامل من عـدمه اذ ان منـاط هـذا التكييف هو التعرف على نية الادارة وقصدها من اصدار القرار وما اذا كانت هذه النية قد اتجهت أساسا الى تأديب المدعى وليس الى مجرد تقدير صلاحيته للاستمرار فى الخدمة خلال فترة الاختبـار اعمـالا لسلطتها التقديرية المخولة لها قانونا فى هذا الخصوص وهـو الامـر الذى خلا الحكم المطعون فيه من بيانه ومتى كان ذلك وكانت أوراق الدعوى قد خلت مما يكشف عن قصد التأديب لدى مصدر القـرار فان مجرد انهاء خدمة العامل تقديرا من الجهة الادارية لعدم صلاحيته للاستمرار فى الخدمة خلال فترة الاختبار بالرغم من سبق مجازاتها اياه عن الواقعة التى اتخذت منها أساسا لهذا التقدير ، كمـا هـو الشأن فى الحالة المطروحة ، لا يكفى وحده سندا للقول بانها قصدت تأديبه طالما أنه ليس ثمة ظروف أو ملابسات أخرى تقطع فى تحـول الجهة الادارية عن مجال تقدير مدى صلاحية العامل خـلال فتـرة الاختبار للاستمرار فى الخدمة الى مجال تأديبه باستهدافها مجـرد النكاية به .

ومن حيث أن الرقابة القضائية التى للقضاء الادارى على تقـدير الجهة الادارية لمدى صلاحية العامل خلال فترة الاختبار للاستمرار فى الخدمة من الامور التى ينعقد الاختصاص فى شأنها للمحاكم الاداريه عملا بنص المادة (١٤) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ بشأن مجلس الدولة ، فمن ثم يكون الحكم المطعون فيه اذ تصدى للفصل فى مـدى مشروعية هذا التقدير قد خرج عن حدود الاختصاص المقرر للمحاكم التأديبية وفقا لنص المادة (١٥) من القانون سالف الذكر وجاء فى ذلك مخالفا للقانون ، ومن ثم يتعين الحكم بالغائه والقضاء بعدم اختصاص المحكمة التأديبية بنظر الدعوى فى هذا الشق منها واحالتها الى المحكمة الادارية للعاملين بوزارة الزراعة المختصة بنظرها للفصل فيها .

(طعن رقم ٤٠٧ لسنة ٢١ ق — جلسة ١٩٨٠/٦/٢٨)

ثامن عشر : تراخى صدور قرار فصل العامل الذى لم تثبت صلاحيته فى فترة الاختبار الى بعد ذلك لا يبطله :

قاعـــدة رقم (٥١١)

المبـــــدأ:

يكفى لصحة قرار الفصل أن يثبت عدم الصلاحية خلال فتـرة الاختبار ـــ لا بطلان اذا تراخى صدوره بعد انقضاء مدة الاختبار أمدا معقولا •

ملخص الحكم :

أنه يكفى لصحة القرار أن يثبت عدم الصلاحية للعمل خلال فترة الاختبار ـــ اذ بذلك يتخلف شرط من الشروط المعلق عليهـا مصـير تعيين الموظف خلال الفترة المذكورة وهو صلاحيته للنهوض بأعبـاء وظيفته • أما تراخى صدور القرار أمدا معقولا الى ما بعد انتهـائها بسبب عرض الاوراق على الوكيل العام للشئون الزراعية ثم الوكيـل العام للشئون المالية والادارية ثم على المدير العام لمديرية التحـرير فليس من شأنه أن يؤثر على سلامته ـــ وذلك بالاضافة الى انه ليس فى النصوص التى نظمت فترة الاختبار مايوجب صدور قرار الفصـل قبل انتهائها •

(طعن رقم ١١١٩ لسنة ١٠ ق ـــ جلسة ١٩٦٦/١٢/٢٤)

قاعـــدة رقم (٥١٢)

المبـــــدأ :

تراخى صدور قرار الفصل الى ما بعد انقضاء فترة الاختبـار لايعيب القرار مادامت عدم الصلاحية قد تقررت قبل انقضاء هـذه الفتـــرة •

ملخص الحكم :

ومن حيث أن الحكمة من وضع العامل تحت الاختبار هي استكشاف مدى صلاحيته للوظيفة وهي لاتثبت الا بالممارسة الفعلية لاعبائها ، ومن ثم فان هذه الحكمة تستوجب أن تكون فترة الاختبار فعلية يمارس فيها العامل أعمال الوظيفة التي عين فيها ولهذا نصت المادة (١٥) المشار اليها على أن تبدأ فترة الاختبار — وهي سنة — من تاريخ تسلم العامل عمله ، وترتيبا على ذلك اذا انقطعت فترة الاختبار بسبب وقف العامل عن أعمال وظيفته ، أسقطت مدة الوقف عن العمل من فترة الاختبار وتستكمل سنة الاختبار بعد انتهاء ايقاف العامل عن عمله ، ولا وجه لما ردده الطاعن من أن الوقف عن العمل لا يؤثر في مدة الاختبار التي تنتهي بعد سنة من تاريخ استلام العمل ، ذلك لانه ولئن كان لا الزام على جهة الادارة أن تتربص انتهاء السنة قبل البت في صلاحية العامل اذ تملك تقدير ذلك في أي وقت خلال تلك المدة متى توافرت لها عناصر هذا التقدير الا انه اذا لم تستطع ذلك فيصح لها اتخاذ القرار حتى نهاية السنة المذكورة ، ويكفي لصحة القرار أن تثبت عدم الصلاحية العمل في أي وقت خلال تلك الفترة لا بعدها .

لا يعيب القرار الصادر بفصل المدعي تراخي جهة الادارة في اصداره لبعض الوقت لما تستلزمه الاجراءات من العرض على لجنة شئون العاملين اذ ليس في نصوص القانون مايوجب صدور قرار الفصل ذاته قبل انتهاء مدة السنة طالما أن عدم الصلاحية تقررت فعلا خلال تلك الفترة .

(طعن رقم ٢٩ لسنة ١٦ ق — جلسة ١٩٧٣/١٢/١٥)

تاسع عشر : أحكام خاصة بالاقليم السوري :

قاعدة رقم (٥١٣)

المبدأ :

موظفو الحلقة الاولى من المرتبتين الرابعة والخامسة — الاصل

أن يكون تعيينهم بقرار من الوزير المختص بعد مسابقة يحددشروطها ـ جواز تعيينهم استثناء بقرار من مجلس الـوزراء ـ خضـوعهم فى الحالتين للاحكام الخاصة بالمتمرنين ـ جواز تسريحهم اذا ثبت عـدم مقدرتهم خلال مدة التمرين ـ بدون تعويض ـ أساس ذلك .

ملخص الحكم :

أن الاصل وفقا لنص المادتين ١٢ و ١٣ منقانون الموظفينالاساسى رقم ١٣٥ لسنة ١٩٤٥ أن يكون تعيين موظفى الحلقة الاولى منالمرتبتين الرابعة والخامسة بقرار من الوزير المختص بعد اجـراء مسـابقة يحدد الوزير شروطها ولا يقبل فيها الا من مستوفيا لهـذه الشروط والشروط العامة للتوظف ، وقد نصت المادة ١٢ فى فقرتها الـرابعة والخامسة على أن « يعين الناجحون متمرنين لمدة سنتين فى الدرجـة الدنيا لرتبة الوظيفة ، ويوصلون فى الدرجة الدنيا بعد انتهـاء مـدة التمرين اذا تأكدت مقدرتهم بناء على اقتراح رؤسائهم . يسرحالمتمرن أو تنزل درجته ومرتبه اذا ثبت عدم مقدرته خلال مدة التمرين بدون أن يحق له المطالبة بأى تعويض » وقد نصت المادة ١٥ من القـانون المشار اليه على أنه « يجوز لاسباب استثنائية يعود تقديرها لمجلس الوزراء : ١ ...... ٢ ـ تعيين مـوظفين من المـرتبتين الـرابعة والخامسة دون التقيد بشروط المسابقة .. » كما نصت المادة ١٦ منه على أن « يخضع الموظف المعين وفقا للمادتين السابقتين للاحكامالمتعلقة بالمتمرنين .. » ومفاد هذه النصوص أن الاصل فى الشخص المرشح لوظيفـة من الوظائف ذات المرتبة الرابعة أو الخامسة ـ كمـا هـو الحال بالنسبة الى المدعى الذى كان مدرسا من المـرتبة الخامسـة والدرجة الاولى ـ هو أن يعين بمسابقة يحدد الوزير المختصشروطها، ويتم التعيين بقرار وزارى ، ويعتبر الناجح فى هذه المسابقة موظفـا تحت التمرين لمدة سنتين يجوز تسريحه اذا ثبت عدم مقدرته خلالها بدون أن يحق له المطالبة بأى تعويض . وانه يجوز التعيين اسـتثناء على خلاف هذا الاصل أى بدون التقيد بشرط المسابقة وذلك لاسباب يعود تقديرها لمجلس الوزراء وفى هذه الحالة يعتبر المـوظف المعين

على هذا النحو متمرنا لمدة سنتين ويخضع للاحكام الخاصة بالمتمرنين، بمعنى أنه يجوز تسريحه اذا ما ثبت عدم مقدرته خلال مدة التمرين بدون أن يكون له الحق فى المطالبة بأى تعويض •

(طعن رقم ٩٣ — جلسة ١٩٦١/٥/١١)،

قاعــدة رقم (٥١٤)

المبـــــدأ :

السلطة المختصة باصدار مرسوم أو قرار التسريح — هى تلك التى تمارس التعيين — تسريح موظف فى الحلقة الاولى من المرتبــة الخامسة ، المعين استثناء بقرار من مجلس الوزراء ، خـــلال فتـــرة تمرينه ، بقرار من وزير التربية والتعليـــم — صـــدوره من ســـلطة مختصة — أساس ذلك •

ملخص الحكم :

أن الفقرة الاخيرة من المادة ٨٣ من قانون الموظفين الاســـاسى قد نصت على أن « يتم التسريح بمرسوم أو قرار من السلطة التى تمارس التعيين » وهذه المادة وأن كانت قد وردت فى باب (قواعـــد التسريح بسبب الغاء الوظيفة) واقترن حكمها بحالة الغاء الوظيفـــة لا بالتسريح فى فترة التمرين لعدم المقدرة ، الا أنه اذا لزم كمبـــدأ عام ، أن يتم التسريح بذات الاداة التى جرى بها التعيين ، فان هذا متحقق بالفعل فى شأن المدعى ، ذلك أن اختصاصات مجلس الـــوزراء قد آلت الى رئيس الجمهورية بموجب المادة الاولى من القانون رقـــم ١ لسنة ١٩٥٨ والقرار رقم ٣٧٤ لسنة ١٩٥٨ ، الا أن هذا القرار ذاته قد فوض الوزراء المختصين بصلاحية رئيس وزارته ، عـــدا أمـــور ثلاثة : (أ) مايتعلق بشـــئون الموظفين من المرتبتين الاولى والممتازة • (ب) التعيين بصورة استثنائية • (ج) التسريح بموجب المـــادة ٨٥ من قانون الموظفين الاساسى • ولما كان التسريح خلال مدة التمرين لايدخل

ضمن هذه الامور الثلاثة المستثناه من اختصاص الوزراء ، فانه يكون من صلاحية الوزير المختص • واذا كان المدعى قد عين تعييناااستثنائيا بالمرسوم رقم ٣٧٣٤ الصادر فى ٢٩ من كانون الاول (ديسمبر)سنة ١٩٥٧ بدون مسابقة وسرح بالقرار رقم ٥١١ الصادر من وزيرالتربية والتعليم فى ٧ من تشرين الاول (أكتوبر) سنة ١٩٥٩ أى قبل انتهـاء مدة تمرينه لعدم الكفاءة المسلكية ، فان هذا القرار يكون صادرا من السلطة الشرعية المختصة التى تملك حق اصداره قانونا •

(طعن رقم ٩٣ — جلسة ١٩٦١/٥/١١)

قاعـدة رقم (٥١٥)

المبـــدأ :

المركز القانونى للموظف خلال مدة التمرين — بقاؤه فى الوظيفة مشروط بصلاحيته — جواز تسريحه فى حالة تخلف هذا الشرط — عدم اعتباره فصلا بالطريق التأديبى — فقدان الصلاحية — انفراد الادارة بتقدير ثبوته بوسائلها الادارية دون ماالزام عليها من القانون باتباع طريق معين •

ملخص الحكم :

أن تأصيل الموظف المعين تحت التمرين فى وظيفته بعـد انتهـاء مدة التمرين المقررة قانونا منوط بتأكد مقدرته أى بصلاحيته للنهوض بأعباء الوظيفة العامة المسندة اليه • ومدة التمرين هذه وعدتها سنتان أن هى الا فترة اختبار رأى الشارع أن يجعل منها مرحلة تجـربة لاهلية الموظف واستعداده ، ومحكا لسبر مواهبه وكفايته ، ووسـيلة للحكم على مدى قدرته على الاضطلاع بواجبات وظيفته ومسئوليتها• وجعل مركزه القانونى خلالها معلقا غير بات ، وبقاءه فى الوظيفـة مشروطا بصلاحيته لها ورهينا بثبوت هذه الصلاحية ، فاذا تخلف هذا الشرط حقت تخليته عنها • وترك للادارة أمر تقدير قيام الصلاحية أو انعدامها • فاذا ثبت عدم مقدرة الموظف أى عدم صلاحيته خـلال

مدة التمرين كان للجهة الادارية حق تسريحه والاستغناء عن خدمته بوصفها المهيمنة على تسيير المرافق العامة والمسئولة عن قيام الموظفين ، وهم عمال هذه المرافق ، بواجبات وظائفهم على وجه يحقق المصلحة العامة ، اذ أن لها حق اختيار من تأنس فيه الصلاحية لهذا الغرض ، وحرية اقصاء من تراه منهم غير صالح لذلك • وهذا من الملاءمات المتروكة لتقديرها بما لا معقب عليها فيه مادام قرارها قد تجرد عن الغرض وخلا من عيب اساءة استعمال السلطة ، فلم تستهدف به سوى وجه المصلحة العامة • فاذا استعملت الادارة سلطتها القانونية المخولة لها فى هذه الحالة بتسريح الموظف المعين تحت التمرين خلال مده تمرينه لما ثبت لها بوسائلها من عدم مقدرته على النهوض بأعباء الوظيفة العامة الموكولة اليه على وجه يحقق حسن سير المرفق المنشأ لخدمته، فان تسريحه على هذا الوجه لا يكون فصلا لحكمة تتصل بالمصلحة العامة ، وهى صالح الوظيفة فى حالة تسريح الموظف المعين تحت التمرين كما نصت على ذلك المادة ١٢ من قانون الموظفين الاساسى اذا ما ثبت عدم مقدرته خلال مدة التمرين ، وما يراه مجلس الوزراء من أسباب يعود اليه تقديرها عدا هذه الحالة كما نصت على ذلك المادة ٨٥ من القانون ذاته • واذا كان مرجع التسريح فى الحالة الاولى الى فقدان الصلاحية ، وهو أمر تنفرد الادارة بتقدير ثبوته بوسائلها الادارية ، فان لها أن تكون عقيدتها واقناعها فى هذا الشأن بحسب وجدانها مما يتوافر لديها من عناصر أو شواهد أو قرائن احوال أو وقائع أو أدلة اثبات ، مادامت تستمدها من أصول صحيحة لها وجود فى الواقع أيا كانت وسائل الاثبات التى تفضى بها الى هذا التقدير والاقتناع ، دون الزام عليها من القيام — فى مقام هذا الفصل غير التأديبى — بأن تجرى تحقيقا على وجه معين مرسوم ، أو أن تقوم باستجواب أو مواجهة أو سماع شهود • ولا رقابة ولا تعقيب عليها فيما تكون منه عقيدتها واقتناعها أو ما تنتهى اليه من تقدير فى هذا الخصوص •

(طعن رقم ٩٣ — جلسة ١٩٦١/٥/١١)

قاعـــدة رقم (٥١٦)

المبـــــدأ :

سبب قرار تسريح الموظف تحت التمرين ــ ثبوت أنه قد صدر أعمالا لنص المادة ١٢ من قانون الموظفين الاساسى وانه قام فى الواقع على عدم الصلاحية التى تبرر مشروعيته قانونا ــ لا يغير من ذلك أن القرار عبر عن هذا السبب بعدم الكفاءة المسلكية ــ أساس ذلك •

ملخص الحكم :

اذا كان الثابت أن تسريح المدعى بالقرار المطعون فيه قد تمقبل انتهاء مدة تمرينه أعمالا الحق المخول للادارة فى هذا التسريحبمقتضى المادة ١٢ من قانون الموظفين الاساسى • وأن هـــذا القرار بنى على ماتضمنته الاشارة الخاصة بالمـــذكور من تقـــارير تفتيش التـــربية الدينية ورئيس الهيئة التفتيشية ، وهى التقارير التى سجلت عـــدم صلاحيته للمادة الاساسية التى عين لتدريسها والتى انتهت الى اقتراح صرفه من الخـــدمة لهذا السبب • واذ كان البـــاعث على التسريح فى الواقع من الامر هو عدم الصلاحية ، أى عدم المقدرة المنصوص عليها فى المادة ١٢ آنفة الذكر التى استند اليها القرار ، تلك الصلاحية التى هى شرط البقاء فى الوظيفة بعد مدة التمرين ، وكانت هذه هى العلـــة الحقيقية التى قام عليها التسريح والتى تبرر مشروعيته قانونا ، فانه لا يغير من هذه الحقيقة فى شىء أن يكون القرار المطعون فيه قد عبر عما قصد به عدم المقدرة بعدم الكفاءة المسلكية ، اذ العبرة بالمعـــانى وبحقيقة الواقع لا بالالفاظ والمبانى •

(طعن رقم ٩٣ ــ جلسة ١٩٦١/٥/١١)

الفصل الثامن

اعـــادة التعيين

أولا : شروط اعادة التعيين :

(ا) الا يكون تقريره الاخير فى خدمته السابقة بمرتبة ضعيف :

قاعـــدة رقم (٥١٧)

المبـــــدأ :

اعادة تعيين العامل فى ظل القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ منـــوط بتوافر شرطين أولهما توافر الشروط المطلوبة لشغل الوظيفة المـــراد اعادة التعيين فيها وثانيها الا يكون التقرير الاخير المقدم فى وظيفتـــه السابقة بتقدير ضعيف •

ملخص الفتوى :

المادة رقم (٢٢) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ تنص على أن : « يوضع المعينون لاول مرة تحت الاختبار لمدة ستة أشهر من تاريخ تسلمهم العمل وتقرر صلاحيتهم خلال مـــدة الاختبار فاذا ثبت عدم صلاحيتهم يحالون الى لجنة شئون العاملين فان رأت صلاحيتهم للنقل الى وظائف أخرى نقلتهم اليها والا اقترحت انهاء خدمتهم وتحدد لجنة شئون الخدمة المدنية بناء على عرض السلطة المختصة الوظائف الاخرى التى لا يوضع شاغلوها تحت الاختبـــار ويستثنى من الاحكام المتقدمة المعينون بقرار من رئيس الجمهورية » كما تنص المادة (٢٤) من ذات القانون على أن : « استثناء من حكـــم المادة ١٧ يجوز اعادة تعيين العامل فى وظيفته السابقة التى كان يشغلها أو فى وظيفة اخرى مماثلة فى ذات الوحدة أو فى وحدة اخرى بـــذات

اجره الاصلى الذى كان يتقاضاه مع الاحتفاظ له بالمدة التى قضاها فى وظيفته السابقة فى الاقدمية وذلك اذا توافرت فيه الشروط المطلوبة لشغل الوظيفة التى يعاد التعيين عليها على الا يكون التقرير الاخير المقدم عنه فى وظيفته السابقة بمرتبة ضعيف .

ويبين من هذين النصين أن المشرع ، كأصل عام قضى بوضع من يعين لاول مرة ، تحت الاختبار لمدة ستة أشهر من تاريخ تسلمه العمل لتقرير مدى صلاحيته فان لم تثبت صلاحيته كان على لجنة شئون العاملين أن تقرر نقله الى وظيفة أخرى أن رأت صلاحيته لها أو تقترح انهاء خدمته واجاز اعادة تعيين العامل الذى انهيت خدمته بعد ثبوت اهليته لشغل الوظيفة بقضائه فترة الاختبار بنجاح ، فى ذات وظيفته السابقة أو فى وظيفة مماثلة لها فى نفس الوحدة أو فى وحدة اخرى ، بذات مرتبه الاصلى مع الاحتفاظ له بالمدة التى قضاها عند تعيينه لاول مرة فى الاقدمية وجعل ذلك منوطا بتحقق شرطين أولهما أن يتوافر فى شأنه ما يتطلبه القانون لشغل الوظيفة التى يعاد تعيينه عليها ، وثانيهما شرط سلبى يمتنع أعادة تعيين العامل عند توافره مفاده الا يكون التقرير الاخير المقدم عنه فى وظيفته السابقة بتقدير ضعيف ؛ ومن ثم فان تخلف الشرط لاى سبب من شأنه جواز اعادة التعيين على النحو الوارد بالنص وهو ما مؤداه انه اذا كان العامل لم يمضى فى وظيفته السابقة مدة تسمح بتقديم تقرير سنوى عنه أو كان فى نظام وظيفى لايخضع لنظام تقارير الكفاية ، فان هذا الشرط لا يكون لازما لاستحالة تحققه .

ويؤيد هذا النظر المغاير فى نص المادتين (٩) و (٢٣) من القانونين رقمى ٥٨ لسنة ١٩٧١ و ٤٧ لسنة ١٩٧٨ عما كان عليه الوضع فى ظل المادة (١٢) من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ فبعد أن كان المشرع يتطلب فى القانون الاخير لامكانية اعادة التعيين حصول العامل فى آخر تقريرين مقدمين عنه فى وظيفته السابقة على تقدير جيد على الاقل ، سلك سبيل آخر فى قانونى ٥٨ لسنة ١٩٧١ و ٤٧ لسنة ١٩٧٨ من مقتضاه الاكتفاء بالايكون العامل قد منح تقدير ضعيف فى آخر تقرير

قدم عنه ومن ثم يجوز اعادة تعيين العامل الذى لم يوضع عنه فى وظيفته السابقة أية تقرير •

وترتيبا على ذلك فانه لما كان العامل المعروضة حالته قد تسلم العمل فى ١٩٧٨/٧/٢٧ وانهيت خدمته بالاستقالة اعتبارا من ١٩٧٩/٣/٣ ولم ينقل الى وظيفة اخرى أو تنتهى خدمته لعدم الصلاحية ، بما مفاده قضائه فترة الاختبار بنجاح ، فانه يجوز اعادة تعيينه فى وظيفته السابقة أو فى وظيفة مماثلة لها طالما لا يوجد مايحول دون ذلك من تقارير سابقة بدرجة ضعيف •

لذلك انتهى رأى الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع الى جواز اعادة تعيين السيد / ••• ••• طبقا لحكم المادة ٢٣ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ •

(ملف رقم ٥٥٤/٣/٨٦ — جلسة ١٩٨١/٤/٢٩)

(ب) أن يكون قد رد اعتباره :

قاعـــدة رقم (٥١٨)

المبـــدأ :

القانون رقم ١٢٧ لسنة ١٩٧٤ بشـأن تعديل شروط التعيين فى الوظيفة العامة الواردة بالمادة السابعة من قانون نظام العاملين المدنيين الصادر بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ — العامل الذى تنتهى خدمته للحكم عليه بعقوبة جناية أو بعقوبة مقيدة للحرية فى جريمة مخلة بالشرف أو الامانة لا يجوز اعادة تعيينه الا بعد أن يرد اليه اعتباره — لايجوز سريان التعديل الذى أورده القانون رقم ١٢٧ لسنة ١٩٧٤ على اعادة التعيين — أساس ذلك : انه اذا جاز التجاوز عن السابقة الاولى عند التعيين فى الوظيفة العامة ابتداء فانه وقد انخرط العامل فى سلك الوظيفة وارتكب ما يشينه فلا يجوز اعادة تعيينه الا بعد أن يرد اليه اعتباره •

ملخص الفتوى :

أن المادة (٧٠) من قانون العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ تنص على أن « تنتهى خدمة العامل لاحدالاسباب الآتية :

١ — ....

٢ — الحكم عليه بعقوبة جناية فى احدى الجرائم المنصوص عليها فى قانون العقوبات أو ما يماثلها من جرائم منصوص عليها فى القوانين الخاصة أو بعقوبة مقيدة للحرية فى جريمة مخلة بالشرف والامانة ... » كما تنص المادة (٧) منه بعد تعديلها بالقانون رقم ١٢٧ لسنة ١٩٧٤ على أنه « يشترط فيمن يعين فى احدى الوظائف :

١ — ....

٣ — الا يكون قد سبق الحكم عليه بعقوبة جناية فى احدى الجرائم المنصوص عليها فى قانون العقوبات أو مايماثلها من جرائم منصوص عليها فى القوانين الخاصة أو بعقوبة مقيدة للحرية فى جريمة مخلة بالشرف أو الامانة مالم يكن الحكم مشمولا بوقف تنفيذ العقوبة أو يكون قد رد اليه اعتباره .

ومع ذلك اذا كان الحكم صادرا لاول مرة فلا يحول دون التعيين الا اذا قدرت لجنة شئون العاملين بقرار مسبب من واقع أسباب الحكم أن ظروف الواقعة تتعارض مع مقتضيات الوظيفة أو طبيعة العمل ... » وأخيرا تنص المادة (٩) من ذات القانون على أنه «استثناء من حكم المادة (٥) يجوز اعادة تعيين العامل فى وظيفته السابقة التى كان يشغلها أو فى وظيفة أخرى مماثلة فى ذات الوحدة أو وحدة أخرى وبذات أجره الاصلى الذى كان يتقاضاه اذا توافرت فيه الشروط المطلوبة لشغل الوظيفة وعلى الا يكون التقرير الاخير المقدم عنه فى وظيفته السابقة بتقدير ضعيف » .

ومفاد ماتقدم جميعه أن العامل الذى تنتهى خدمته طبقا للمادة

٧/٧٠ المشار اليها للحكم عليه بعقوبة جناية فى احدى الجرائم المنصوص عليها فى قانون العقوبات أو مايماثلها من جرائم منصوص عليهــا فى القوانين الخاصة أو بعقوبة مقيدة للحرية فى جريمة مخلة بالشرف أو الامانة لايجوز اعادة تعيينه طبقا لنص المادة ٩ سالفة الذكر الا بعد أن يرد اليه اعتباره ، ولاوجه لانطباق التعديل الذى أدخله القانــون رقم ١٢٧ لسنة ١٩٧٤ على المادة (٧) من هذا القانون والقول بأنه اذا كان الحكم صادرا لاول مرة فلا يحول دون اعادة التعيين الا اذاقدرت لجنة شئون العاملين بقرار مسبب من واقع أسباب الحكم أن ظــروف الواقعة تتعارض مع طبيعة الوظيفة أو مقتضيات العمل ، ذلك أن هذا التعديل مقصور على التعيين أول مرة ولا يمتد الى اعادة التعيين ، وهذه التفرقة بين التعيين واعادة التعيين تقتضيها الحكمة من القانون رقم ١٢٧ لسنة ١٩٧٤ ذلك أنه أن جاز التجاوز عن السابقة الاولى عند التعيين فى الوظيفة العامة ابتداء فانه وقد انخرط الموظف فى ســلك الوظيفة والتزم بمقتضياتها لا يجوز التجاوز عما يشين كرامته أو يمس نزاهته ومن ثم فاذا ما ارتكب وهو موظف من الجرائم ما من شأنه أن يفقده وظيفته فلا يجوز اعادته اليها الا بعد أن يرد اليه اعتباره أو القول بغير ذلك من شأنه مد التعديل الذى أدخله المشرع بالقانون رقم ١٢٧ لسنة ١٩٧٤ على المادة ٣/٧ الى المادة ٧/٧٠ وهو الامر الــذى لم يفعله المشرع ولم يرده اذ لو أراده لنص عليه صراحة كذلك فانه لاحجة فيما قد يثار من أن المادة (٩) وقد تطلبت لاعادة التعيين أن تتوافر فى العامل شروط شغل الوظيفة ومنها الشرط المنصوص عليه فى المادة ٣/٧ بما أدخل عليه من تعديل بالقانون رقم ١٢٧ لســنة ١٩٧٤ اذ يتعين تفسير ماورد بنص المادة ٣/٧ فى ضوء نص المــادة ٧/٧٠ الذى أنهيت خدمة العامل بمقتضاه والتنسيق بين النصين فلا يهــدر أحدهما الآخر دون مسوغ خاصة وأنه يترتب على الاعتداد بحكــم القانون رقم ١٢٧ لسنة ١٩٧٤ عند اعادة التعيين أن يصبح العامل الذى تنتهى خدمته طبقا لنص المادة ٧/٧٠ أفضل حالا من زميلــه الــذى تنتهى خدمته بحكم أو بقرار تأديبى اذ بينما تجوز اعادة الاول على التفضيل الذى أورده التعديل المتقدم لاتجوز اعادة الآخر وفقا لحكم

البند (٤ من المادة ٧) المشار اليها قبل مضى أربع سنوات على الحكم أو القرار التأديبى النهائى ٠

من أجل ذلك انتهى رأى الجمعية العمومية الى أنه لايجوز اعادة تعيين العامل الذى انتهت خدمته طبقا لنص المادة ٧/٧٠ من قانون العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ مالم يرد اليه اعتباره ٠

(ملف رقم ٤٣٤/٣/٨٦ — جلسة ١٩٧٧/٦/١)

(ج) اذا كانت الخدمة السابقة قد انتهت بالفصل بحكم نهائى من المحكمة التأديبية فلا يجوز اعادة التعيين قبل اربع سنوات على صدور الحكم :

قاعدة رقم (٥١٩)

المبدأ :

الحكم الصادر من المحكمة التأديبية بفصل العامل لانقطاعه عن العمل دون اذن وبلا عذر مقبول ، يمنع من اعادة العامل المذكور قبل اربع سنوات على صدوره ٠

ملخص الفتوى :

بمقتضى الفقرة الرابعة من المادة ٢٠ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ يشترط لاعادة تعيين العامل الا يكون قد سبق فصله بقرار أو حكم تأديبى نهائى مالم يمض على صدوره أربع سنوات على الأقل ٠

والحكم الصادر من المحكمة التأديبية بفصل العامل لانقطاعه عن العمل حكم نهائى ، ويعتبر عنوانا للحقيقة ويحوز حجية الشىء المقضى به ٠ ومن ثم لا يجوز للجهة الادارية ان توقف أو تعطل تنفيذ هذا الحكم بعد ان ارتفعت يدها عن هذه الولاية ٠ اما الوسيلة لوقف تنفيذ

الحكم أو الغائه فهى الطعن فيه بالطرق المقررة بقانون مجلس الدولة. ولا ينال من القاعدة المتقدمة ما ابداه العامل من رغبته فى العودة للعمل وموافقة جهة الادارة على ذلك قبل صدور الحكم . فمحل هذا الدفاع هو ساحة المحكمة واذا لم يكن مطروحا عليها فان الوسيلة الوحيدة هى اللجوء الى طريق التماس اعادة النظر امام ذات المحكمة التأديبية التى اصدرت الحكم اذا ما توافرت شروط هذا الالتماس .

(ملف رقم ١٨٠/٢/٨٦ — جلسة ١٩٨٤/٥/١٦)

ثانيا : كيفية تقدير درجة المعاد تعيينه ومرتبه وأقدميته :

قاعـــدة رقم (٥٢٠)

المبــــدأ :

اعادة تعيين العامل — كيفية تقدير درجته ومرتبه وأقدميته — الاصل عند تقرير درجة العامل المعاد الى الخدمة أو عند تحديد اقدميته ومرتبه أن تكون اعادته فى ذات الدرجة التى كان يشغلها قبل انتهــاء خدمته الأولى وبذات مرتبه واقدميته السابقة مع اســقاط المــدة من تاريخ تركه الخدمة الى تاريخ اعادته اليها الا اذا كان قضاها مشتغلا فى عمل من الاعمال التى يجوز ضمها الى مدة الخدمة طبقا لما تنص عليه المادة ٢٣ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة الملغى ، وطبقا للشروط — والقيود المتقدمة سواء من حيث مبدأ الاعادة فى ذاته أو كيفية حساب أقدمية الموظف أو مرتبه عند اعادة تعيينه هى قيود على جهة الادارة ولا يجوز ان تتحلل منها بارادتها — جواز سحب القرارات الصادرة بالفصل فى أى وقت ولو كانت سليمة هو استثناء من الاصل القاضى بعدم جواز سحب القرارات الادارية السليمة — أثر ذلك — عدم جواز قياس قبول الاستقالة على الفصل فى هذا الشأن — الفارق بين قرارى الفصل وقبول الاستقالة .

ملخص الفتوى :

الاصل عند تقدير درجة العامل المعاد الى الخدمة أو عند تحديد

أقدميته ومرتبه ان تكون اعادته فى ذات الدرجة التى كان يشغلها قبل انتهاء خدمته الاولى وبذات مرتبه وأقدميته السابقة معاسقاط المدة من تاريخ تركه الخدمة الى تاريخ اعادته اليها ، الا اذا كان قضاها مشتغلا فى عمل من الاعمال التى يجوز ضمها الى مدة الخدمة طبقا لما تنص عليه المادة ٢٣ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة الملغى التى تنص على انه « فيما عدا الوظائف التى يكون التعيين فيها بمرسوم أو أمر جمهورى لا يجوز اعادة تعيين موظف سابق فى درجة أعلى من الدرجة التى كان يشغلها عند تركه خدمة الحكومة ولا منحه مرتبا يزيد على المرتب الذى كان يتقاضاه فى تلك الدرجة .

فاذا كان قد امضى الفترة التى قضاها خارج الحكومة مشتغلا باحدى الهيئات أو المؤسسات أو الاعمال الحرة التى يفيد منها خبرة ، وذلك طبقا للقواعد التى يصدر بها قرار من مجلس الوزراء بناء على اقتراح ديوان الموظفين فتجوز اعادته بقرار من الوزير المختص بعد موافقة هذا الديوان بمرتب أعلى فى حدود الدرجة التى كان يشغلها أو فى درجة أعلى من تلك الدرجة وفى الحالة الأولى تحدد اقدمية الموظف بمراعاة مدة خدمته فى الدرجة التى كان فيها ، وفى الحالة الثانية تحدد أقدميته فى الدرجة المعين بها فى قرار الاعادة ... » .

وقد صدر بالقواعد التى تضم بها مدد الخدمة السابقة قرار رئيس الجمهورية رقم ١٥٩ لسنة ١٩٥٨ ، وطبقا لهذه القواعد لا تضم مدد الخدمة السابقة الا اذا توافرت فيها شروط سواء من حيث أن الضم مقصور على المدد التى تقضى فى جهات معينة ، والتى تفيد الموظف خبرة فى عمله الجديد وان تكون المدة المضمومه قد قضيت فى درجة معادلة للدرجة التى يعاد تعيين الموظف فيها والا تقل عن سنتين اذا كانت فى غير الحكومة أو الاشخاص الادارية العامة .

وتسرى أحكام المادة ٢٣ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١وقرار رئيس الجمهورية رقم ١٥٩ لسنة ١٩٥٨ فى ظل العمل بأحكام القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ المشار اليه طبقا لاحكام القانون رقم ١٥٨ لسنة ١٩٦٤ بوضع أحكام وقتية للعاملين المدنيين بالدولة وقرار رئيس

الجمهورية رقم ٢٢٦٤ لسنة ١٩٦٤ بشأن قواعد وشروط وأوضاع نقل العاملين الى الدرجات المعادلة لدرجاتهم الحالية •

ومن حيث ان الشروط والقيود المتقدمة سواء من حيث مبدأ الاعادة فى ذاته أو كيفية حساب أقدمية الموظف أو مرتبه عند اعادة تعيينه، هى قيود على جهة الادارة لا يجوز ان تتحلل منها بارادتها ، وأن فى اباحة سحب القرارات الصادرة بقبول الاستقالة تعطيلا لهذه الشروط والقيود بما يسمح لجهة الادارة بالتحلل منها بارادتها وهو ما لايجوز•

ولا يجوز فى هذا الصدد القياس على ما هو مقرر بالنسبة الى القرارات الصادرة بالفصل فى أنه يجوز سحبها فى أى وقت ولو كانت سليمة نزولا على اعتبارات العدالة ،لأن ما تقرر بالنسبة لهذه القرارات هو استثناء من الاصل القاضى بعدم جواز سحب القرارات الادارية السليمة ومن ثم لايجوز التوسع فى هذا الاستثناء أو القياس عليه ومع الفارق بين الفصل وقبول الاستقالة اذ يصدر قرار الفصل بارادة الادارة وحدها ويكون قبول الاستقالة بناء على طلب مقدم من العامل ، ففى الحالة الأولى يكون سحب القرار الصادر بالفصل هو تكفيرا من الادارة عن خطأ وقعت فيه بالفصل سواء كان الخطأ فى القانون أو كان خطأ فى التقدير والملاءمة حيث يكون الفصل صحيحا من وجهة نظر القانون أما فى الحالة الثانية حين يكون الأمر بصدد قرار صحيح لقبول الاستقالة فان الأمر كان بارادة العامل وحده •

ومن حيث أن السيد المستشار رئيس المجلس قد أصدر فى ١٩٦٩/٧/٢٢ قرارا بقبول استقالة السيدة / ••••• من الخدمة اعتبارا من ١٩٦٩/٥/٥ تاريخ انقطاعها عن العمل ، وقد صدر هذا القرار سليما ولا يجوز سحبه •

من اجل ذلك انتهى رأى الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع الى عدم جواز سحب القرار الصادر بقبول استقالة السيدة / •••• •

(فتوى ١١٨٥ فى ١٩٦٩/١٢/٣١)

ثالثا : مـــدى جواز احتفاظ العامل المعاد تعيينـــه بالمـــرتب الذى كان يتقاضاه سابقا :.

قاعـــدة رقم (٥٢١)

المبـــــدأ :

المادة ١٣ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ قضت بجواز اعـــادة تعيين العامل الذى كان يعمل بالمكافأة الشاملة على فئة مالية مع احتفاظه بالمكافأة التى كان يتقاضاها بشرط عدم تجاوزها نهاية ربط الفئة التى يعين عليها ــ القانون المشار اليه ادخل الفئات الماليـــة للـــوظائف فى مستويات ثلاث ضم كل مستوى ثلاث فئات وحدد لكل فئة بداية خاصة وجعل نهاية ربطالمستوى نهاية لربط كلفئة منالفئات التى يضمها ــأثر ذلك : احتفاظ العامل المعاد تعيينه على احدى هذه الفئات بمرتبه طالما انه لايجاوز نهاية ربط المستوى الذى تندرج تحته الفئة المعين عليها .

ملخص الفتوى :

لما كانت المادة ١٣ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ تنص على انه : « مع عدم الاخلال بنص المادة ٩ يمنح العامل عند التعيين أول مربوط الفئة الوظيفية التى يعين عليها ويستحق هذا الاجر من تاريخ تسلمه العمل .

واستثناء من حكم الفقرة السابقة ، اذا أعيد تعيين العـــامل فى وظيفة اخرى من نفس فئته أو فى فئة أعلى احتفظ باجره السابق الذى كان يتقاضاه فى وظيفته السابقة اذا كان يزيد على بداية ربط الفئة المعين عليها بشرط الا يجاوز نهاية ربطها وان تكون مدة خـــدمته متصـــلة ، ويسرى هذا الحكم على العاملين السابقين بالمؤسسات العامة والوحدات الاقتصادية والعاملين بكادرات خاصة الذين يعاد تعيينهم فى وحدات الجهاز الادارى للدولة .

كما يسرى هذا الحكم على العمال المؤقتين أو المعينين بمكافآت

تساملة عند تعيينهم فى فئات وظيفية • وتطبيقا لذلك فان من كان معينا بمكافأة شاملة يحتفظ بأجره اذا عين على فئة وظيفية بغير فاصل زمنى بشرط الا يجاوز نهاية ربط الفئة المعين عليها •

ولما كان جدول المرتبات الملحق بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ ادخل الفئات المالية للوظائف فى مستويات ثلاث ضم كل منها ثلاث فئات وحدد لكل فئة بداية خاصة بها وجعل نهاية ربط المستوى نهاية لربط كل فئة من الفئات الثلاث التى يضمها • فان نهاية ربط الفئة الرابعة تكون ١٤٤٠ جنيه نهاية ربط المستوى الاول •

وتطبيقا لما تقدم فانه لما كانت العاملة المعروضة حالتها قد عينت بالجامعة بمكافأة شاملةقدرها ٨٤ جنيها شهريا اعتبارامن ١٩٧٥/٩/٢٦ ثم عينت بالفئة (٥٤٠ — ١٤٤٠) بتاريخ ١٩٧٥/١٢/٣١ بغير فاصل زمنى فانه يتعين الاحتفاظ لها براتبها السابق لكونه لم يتجاوز نهاية ربط الفئة الرابعة التى عينت عليها •

ولا وجه للقول بان حكم المادة ١٣ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ لا ينطبق على المعينين بمكافآت شاملة باعتبار ان المادة ٨٢ من هذا القانون قد علقت تنظيم احوال وشروط التعيين بمكافآت شاملة على صدور اللائحة التنفيذية وان هذه اللائحة لم تصدر ، ذلك لأن ذات المادة قضت باستمرار العاملين الحاليون المعينون بتلك المكافآت ووضعهم طبقا للقواعد والشروط المعينين بها الى أن يتم صدور اللائحة التنفيذية ومن ثم فان المعينين بمكافآت شاملة وقت العمل بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ ومنهم العاملة المعروضة حالتها ينطبق فى شأنهم حكم المادة ١٣ من هذا القانون ، فضلا عن ذلك فأن تعيين تلك العاملة بمكافأة شاملة جدد بعد صدور قرار رئيس الجمهورية رقم ٨٦١ لسنة ١٩٧٤ باحوال وشروط تعيين العاملين بمكافآت شاملة الذى نص فى مادته الأولى على أن « يجوز فى حالة الضرورة تعيين عاملين بمكافآت شاملة للقيام بالاعمال التى تحتاج فى ادائها الى خبرة خاصة لاتتوفر فى العاملين من شاغلى الفئات الوظيفية بالوحدة ويسرى على العاملين بمكافآت شاملة الاحكام المنصوص عليها فى القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ المشار اليه وذلك فيما لم يرد بشأنه نص خاص فى هذا القرار »•

أما بالنسبة لما قد يثار من أن حكم المادة ١٣ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ مقصور على العمال المنتمين لمجموعة الوظائف العمالية المهنية أو مجموعة وظائف الخدمات المعاونة فانه مردود بأن حكم المادة المشار اليها ورد عاما مطلقا يتسع لجميع فئات العاملين بغير تمييز بين المجموعات النوعية التى ينتمون اليها •

لذلك انتهت الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع الى احقية السيدة / •••• •••• فى الاحتفاظ بالمكافأة السابقة التى كانت تتقاضاها بمعهد الدراسات والبحوث الأحصائية وقدرها ٨٤ جنيه بعد تعيينها بالفئة الرابعة بمركز الاجهزة الطبية والعلمية بجامعة القاهرة •

(ملف رقم ٧٨٤/٤/٨٦ — جلسة ١٩٨٠/١/٢٣)

قاعدة رقم (٥٢٢)

المبــــدأ :

نص الفقرة الثانية من المادة ١٣ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ بنظام العاملين المدنيين بالدولة على أنه اذا أعيد تعيين العامل فى وظيفة أخرى من نفس فئته أو فى فئة أعلى احتفظ بأجره السابق الــذى كان يتقاضاه فى وظيفته السابقة اذا كان يزيد على بداية ربط الفئــة المعين عليها بشرط الا يجاوز نهاية ربطها وأن تكون مدة خدمته متصلة — لفظ الأجر السابق الوارد بنص المادة سالفة الذكر ينصرف أصلا الى الأجر الأساسى وحده دون ما كان يتقاضاه المعاد تعيينه من بدلات الا اذا نص القانون على خلاف ذلك •

ملخص الفتوى :

أن المادة (١٣) من القانون رقم ٥٨ لسنة ٧١ بنظام العــاملين المدنيين بالدولة الذى تدخل الحالة المعروضة فى نطاق أعماله الــزمنى تنص على أنه : « •• مع عدم الاخلال بنص المادة (٩) يمنح العامل عند التعيين أول مربوط الفئة الوظيفية التى يعين عليها ويستحق هذا

الاجر من تاريخ تسلمه العمل ، واستثناء من حكم الفقرة السابقة اذا أعيد تعيين العامل فى وظيفة أخرى من نفس فئته أو فى فئة أعلى احتفظ بأجره السابق الذى كان يتقاضاه فى وظيفته السابقة اذا كان يزيد على بداية ربط الفئة المعين عليها بشرط الا يجاوز نهاية ربطها وأن تكون مدة خدمته متصلة ، ويسرى هذا الحكم على العاملين السابقين بالمؤسسات العامة والوحدات الاقتصادية والعاملين بكادرات خاصة الذين يعاد تعيينهم فى وحدات الجهاز الادارى للدولة ، كما يسرى هذا الحكم على العمال المؤقتين أو المعينين بمكافآت شاملة عند تعيينهم فى فئات وظيفية » .

ومؤدى الفقرة الثانية من هذه المادة أن العامل الذى يعاد تعيينه فى وحدات الجهاز الادارى للدولة من العاملين بالجهات المشار اليها دون فاصل زمنى بين ترك الخدمة فى الجهات السابقة واعادة التعيين سواء أعيد التعيين فى وظيفة من نفس الفئة التى كان يشغلها أو فى فئة أعلى فانه يحتفظ بأجره السابق أو بداية مربوط الفئة المعين عليها أيهما اكبر ولفظ الاجر السابق انما ينصرف الى الاجر الاساسى وحده دون ما كان يتقاضاه المعاد تعيينه من بدلات ، ذلك أن لفظ الأجر اذا ورد مطلقا — كما هو الحال فى النص المشار اليه — فالاصل فيه أن ينصرف الى المرتب الاساسى وحده ، كما وأن البدلات المقررة للوظيفة انما يرتبط صرفها بشغل تلك الوظيفة ، وعليه فان الاصل انه اذا ما ترك العامل تلك الوظيفة وعين أو نقل بوظيفة أخرى فانه لا يستصحب معه البدلات التى كان يتقاضاها بوظيفته السابقة الا اذا نص القانون على خلاف ذلك كما هو الحال فى المادة ٢٨ من قانون هيئة الشرطة رقم ١٠٩ لسنة ١٩٧٧ فقد احتفظ المشرع — استثناء من القواعد العامة للضابط الذى ينقل الى وظيفة خارج هيئة الشرطة بالمرتب الذى كان يتقاضاه فى هيئة الشرطة مضافا اليه البدلات الثابتة المقررة لرتبته أو درجته .

ومن حيث انه ولئن نص القرار الوزارى رقم ٧٠ لسنة ١٩٧٧ على نقل السيد المذكور من مصلحة الامن العام الى وزارة التموين، الا أن ملابسات اصدار القرار تقطع بان الحالة المعروضة هى اعادة تعيين وليس نقلا ذلك أن وزارة التموين حينما طلبت نقله اليهابكتابها

المؤرخ ٩/١/١٩٧٧ — افادت وزارة الداخلية بالموافقة على الحاقه بوظيفة مدنية عند انتهاء مدة خدمته بترقيته الى رتبة مقدم ، كما وأن لجنة الوكلاء بوزارة التموين وافقت بالاجماع على تعيينه على الفئة الثانية طبقا لحكم المادة ٢/١٣ المشار اليها من نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ وبتاريخ ٢/٢/١٩٧٧ اعتمد قرار اللجنة المذكورة من السيد الوزير وبناء على ذلك اصدر قراره رقم ٧٠ لسنة ١٩٧٧ بتاريخ ٩/٢/١٩٧٧ وتلك الاجراءات التمهيدية للقرار والتى تعد أساسا فى اصداره تقطع باعادة تعيين السيد المذكور ، يؤكد ذلك إنه لم يتسلم عمله فى وزارة التموين الا بتاريخ ١٧/٣/١٩٧٧ تاريخ ترقيته الى رتبة مقدم واحالته الى المعاش .

ومن ثم فان الحاق السيد المذكور بوزارة التموين انما هو فى حقيقته اعادة تعيين طبقا لنص المادة ٢/١٣ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ وبناء على ذلك فانه يستحق أول مربوط الفئة الثانية التى عين بها فى وزارة التموين أو المرتب الاساسى المقرر لرتبة مقدم وحده بغير البدلات وذلك لما سلف بيانه من أن الاجر فى مفهوم المادة ٢/١٣ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ إنما ينصرف الى الاجر الاساسى وحده دون البدلات ، ويرجع الاعتداد بمرتب رتبة مقدم عند المقارنة بين مرتبه السابق ومربوط الفئة الثانية التى أعيد تعيينه عليها الى نص المادة (١١٥) من قانون هيئة الشرطة رقم ١٠٩ لسنة ١٩٧١ الذى يوجب احالة الكونستابل الذى يرقى الى رتبة مقدم الى المعاش .

ولا وجه للاعتراض على ماتقدم بدعوى أن القرار الوزارى رقم ٧٠ لسنة ١٩٧٧ قد حدد مرتب السيد المذكور بمبلغ ١٠١٫٢٥٠ ذلك أن الموظف يستمد حقه فى الراتب من القانون مباشرة ، ومن ثم فان القرار الصادر بتحديد المرتب على خلاف حكم القانون لا يعدو أن يكون عملا ماديا لايكسب الموظف حقا فى المرتب الذى حدده .

لذلك انتهى رأى الجمعية العمومية الى أن الحاق السيد المذكور بوزارة التموين انما هو اعادة تعيين طبقا للمادة ٢/١٣ من القانون رقم

٥٨ لسنة ١٩٧١ وبذلك فانه يستحق أول مربوط الفئة التى عين بها فى وزارة التموين أو المرتب الاساسى المقرر لرتبة مقدم التى انتهتخدمته بوزارة الداخلية على أساسها •

(فتوى ٨٩٢ فى ١٩٧٩/٩/٣٠)

قاعــدة رقم (٥٢٣)

المبــــدأ :

العامل بالفئة السابعة المتوسطة بشركة المعادى للصناعات الحربية والمدنية الذى يعاد تعيينه دون فاصل زمنى فى الفئة السابعة بمجموعة الوظائف التنظيمية والادارية بهيئة البريد بعد حصوله على ليســانس الاداب يحق له الاحتفاظ بمرتبه السابق طالما انه لا يجاوز نهاية مربوط الفئة التى أعيد تعيينه فيها ــ أساس ذلك أن المحكمة العليا وأن كانت قد اشارت فى قرار التفسير التشريعى رقم ٤ لسنة ١٩٧١ الى أن اعادة تعيين العامل فى فئة أو درجة أعلى يترتب عليها احتفاظه بالمرتب الذى كان يتقاضاه فى وظيفته السابقة الا أن ذلك ينطبق من باب أولى على حالة التعيين فى ذات الفئة طالما أن المرتب السابق لا يجاوز نهاية مربوط الفئة التى أعيد تعيينه فيها •

ملخص الفتوى :

أن المحكمة الدستورية العليا أصدرت فى أول مايو سـنة ١٩٧١ قرار التفسير التشريعى رقم ٤ لسنة ١٩٧١ قضت فيه بأن « الاصـل السليم الذى يحكم الوظيفة العامة فى الدولة يقضى بأن العامل الــذى يعاد تعيينه فى درجة أعلى يتعين أن يحتفظ له بذات المرتب الذى كــان يتقاضاه فى الوظيفة الأدنى ولو كان يزيد على أول مربوط الدرجة التى يعاد تعيينه فيها ويشترط الا يجاوز نهاية مربوطها وذلك حتى لايكون ترقى العامل فى السلم الوظيفى سببا فى الاضرار بمستوى دخله ممــا يوجد تناقضا بين مستواه الوظيفى ومستواه المادى فيقل مــرتبه مع ارتفاعه فى المستوى الوظيفى وذلك يؤدى الى أحجــام العــاملين عن

التقدم لشغل وظائف أعلى رغم استيفائهم لشروطها ولقد بنى هـذا الاصل على حكم المادة الاولى من قرار التفسير التشريعى رقم ٥ لسنة ١٩٦٥ لقانون العاملين المدنيين بالدولة التى نصت على أن العامل الذى يعاد تعيينه فى الكادر العالى أو الكادر المتوسط أو فى درجة أعلى يحتفظ بالمرتب الذى كان يتقاضاه فى الكادر أو فى الدرجة الأدنى ولـو كان يزيد على أول مربوط الدرجة التى يعاد تعيينه فيها بشرط الا يجـاوز نهاية مربوطها ••• ومن حيث أن قرار التفسير التشريعى رقم ٥ لسنة ١٩٦٥ للقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ أجاز فى مادته الثالثة النقل والندب بين جهاز الدولة الادارى وبين الشركات التابعة للمؤسسات العـامه مما يقتضى مد نطاق هذا التفسير بحيث يسرى حكمه على العـامل فى الجهاز الادارى للدولة الذى يعاد تعيينه فى القطاع العام كما يسرى على العامل فى القطاع العام الذى يعـاد تعيينه فى الجهـاز الادارى للدولة وذلك تحقيقا للمساواه بين هؤلاء العاملين جميعا •

لهذه الاسباب قررت المحكمة أن العامل فى القطاع العام الـذى يعاد تعيينه فى فئة أو فى درجة أعلى فى القطاع العام أو فى الجهـاز الادارى للدولة يحتفظ بالمرتب الذى كان يتقاضاه فى وظيفته السابقة ولو كان يزيد على أول مربوط الفئة أو الدرجة التى أعيد تعيينه فيهـا بشرط الا يجاوز نهاية مربوطها وذلك ما لم يكن هناك فاصل زمنى بين ترك الوظيفة السابقة والتعيين فى الوظيفة الجديدة » •

وحيث انه ولئن كانت المحكمة الدستورية العليا قد أشـارت فى تفسيرها المنوه عنه آنفا الى التعيين فى الفئة أو فى درجة أعلى الا أن ذلك ينطبق من باب أولى على حالة التعيين فى ذات الفئة مادام أن المرتب السابق للعامل لا يجاوز نهاية مربوط الفئة التى أعيد تعيينه فيها •

وحيث أن الثابت أن السيد / ••••• كان يشغل الفئة السابعة المتوسطة بشركة المعادى للصناعات الحربية والمدنية ثم أعيد تعيينـه دون فاصل زمنى — بعد حصوله على ليسانس الآداب — فى وظيفة من الدرجة السابعة التنظيمية والادارية بهيئة البريد فمن ثم يحق لـه

الاحتفاظ بمرتبه السابق طالما انه لا يجاوز نهاية مربوط الدرجة التى أعيد تعيينه فيها .

من أجل ذلك انتهى رأى الجمعية العمومية الى أحقية السيد / ..... فى الاحتفاظ بمرتبه السابق بشركة المعادى للصناعات الحربية والمدنية بعد اعادة تعيينه بهيئة البريد .

(ملف رقم ٦٦٧/٤/٨٦ — جلسة ١٩٧٥/٦/٢٥)

قاعـــدة رقم (٥٢٤)

المبـــدأ :

متى كانت مدة خدمة المعاد تعيينه متصلة ، وكان آخر أجر تقاضاه بوظيفته السابقة يجاوز بداية الاجر المقرر لدرجة الوظيفة المعين عليها ، ولايتجاوز نهاية ربط أجر تلك الـــوظيفة ، احتفظ بمـــرتبه الذى كان يتقاضاه قبل أعادة تعيينه .

ملخص الفتوى :

نصت المادة ١٥٧ من القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بشأن تنظيـــم الجامعات على أن « تسرى أحكام العاملين المدنيين بالدولة على العاملين بالجامعات الخاضعة لهذا القانون من غير أعضاء هيئة التدريس » .

كما نصت المادة ٢٥ من القانون رقم ٤٧ لســـنة ١٩٧٨ بنظـــام العاملين المدنيين بالدولة على أن « يستحق العامل عند التعيين بـــداية الاجر المقرر لدرجة الوظيفة طبقا لجدول الاجور رقم ١ المرافق لهذا القانون » .

واستثناء من ذلك اذا أعيد تعيين العامل فى وظيفته الســـابقة اذا كان يزيد على بداية الاجر المقرر للوظيفة المعين عليها بشرط الا يجاوز نهايته وأن تكون مدة خدمته متصلة .

ويسرى هذا الحكم على العاملين السابقين بالوحدات الاقتصادية والعاملين بنظم خاصة الذين يعاد تعيينهم فى الوحدات التى تسرى عليها أحكام هذا القانون .

كما يسرى هذا الحكم على العاملين المعينين بمكافآت شاملة عند تعيينهم فى وظائف دائمة .

واستظهرت الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع من ذلك أن الاصل فيما قررة هذا النص هو استحقاق العامل عند التعيين بداية الاجر المقرر لدرجة الوظيفة المعين عليها طبقا لجدول الاجور الملحق بالقانون واستثناء من هذا الأصل ورعاية لمن كان من العاملين له عند التعيين مدد خدمة سابقة ومن نتيجة التدرج فيها الى مرتب يزيد على بداية أجر التعيين المقرر لدرجة الوظيفة التى يعين عليها وحتى لا ينقلب مثل هذا العامل بخفض فى مرتبه بمثل الفرق بين ما كان يتقاضيناه فى وظيفته السابقة وبين بداية أجر التعيين قرر المشرع الاحتفاظ لمثل هذا العامل بالاجر الذى كان يتقاضاه فى وظيفته السابقة وذلك بشرط اتصال المدة بين الخدمة السابقة واللاحقة وبقيد هو عدم تجاوز أجر العامل نتيجة هذا الاحتفاظ نهاية ربط الاجر المقرر للوظيفة المعين عليها .

وقد عددت المادة ٢٥ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ صورا لهذا الاستثناء على الاصل العام الذى قررته هى : اعادة تعيين العامل فى وظيفة من مجموعة نوعية مغايرة للمجموعة التى كان يعمل بها واعاده تعيين العامل السابق بالوحدات الاقتصادية والعامل بنظم خاصة فى الوحدات التى يسرى عليها أحكام القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ وتعيين العامل الذى كان معينا بمكافأة شاملة فى وظيفة دائمة وتأخذ هذه الصور جميعها حكم التعيين الجديد وبذلك تكون القاعدة المقيدة للاصل انه فى كل حالات التعيين الجديد يحتفظ للعامل المخاطب بأحكام القانون المذكور بالاجر الذى كان يتقاضاه بوظيفته السابقة وبالشرط والقيدين المذكورين .

ومن حيث أنه بتطبيق هذه القاعدة على الواقعة المعروضة يبين أن العامل

المذكور كان يعمل بمحافظة اسيوط من ١٩٦٨/٢/٨ حتى ١٩٨٠/٦/٣٠ حيث كان أجره ٥٠٫٥٠٠ ج ، ثم عين بوظيفة أخصائى اجتماعى بجامعه اسيوط بالدرجة الثالثة ١٢٠٠/٣٦٠ بمجموعة الـوظائف التخصصية التى شغلت نتيجة الاعلان عن مسابقة لشغلها وذلـك اعتبـارا مـن ١٩٨٠/٦/٣٠ مع وضعه تحت الاختبار لمدة ستة أشهر من تاريخ تسلمه العمل ودلك فان تعيينه بالجامعة على هذه الدرجة يكون تعيينا جدبدا ولما كانت مدة الخدمة متصلة وكان اخر أجر تقاضاه بوظيفته السابقه بالمحافظة يجاوز بداية الاجر المقرر لدرجة الـوظيفة المعين عليهـا ، فيحتفظ له بآخر أجر تقاضاه فى وظيفته السابقة على الا يتجاوز نهاية ربط الاجر المقرر للوظيفة التى عين عليها ٠

لذلك انتهى رأى الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع الى احتفاظ العامل المعروضة حالته بأجره السابق طبقا للمادة ٢٥ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ٠

(ملف ٩٥٥/٤/٨٦ — جلسة ١٩٨٤/١٠/٣)

رابعا : مواعيد استحقاق علاوات المعاد تعيينه ٠

قاعـدة رقم (٥٢٥)

المبـــدأ :

أعادة تعيين العامل بمؤهل متوسط بعد حصوله على مؤهل عال فى الفئة ٧٨٠/٢٤٠ بمرتب قدره ٢٥ جنيها شهريا ــ استحقاقه أول علاوة بعد أعادة التعيين منوط بتوفر الشروط المنصوص عليها فى المادة ١٨ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة فى حقه ــ تمام اعادة التعيين دون فاصل زمنى وبلوغ مرتب العامل فى ذلك الوقت ٢١ جنيها ٤١٩ مليما ــ من مقتضاه استحقاق العامل لاول علاوة دورية بعد اعادة التعيين فى أول يناير التالى لانقضاء سنة على اعادة التعيين ٠

ملخص الفتوى :

أن القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧٢ بتسوية حالة الحاصلين على بعض

المؤهلات الدراسية نص فى مادته الاولى على أن « يكون تعيين حملـة الشهادات العليا فى الفئة ٢٤٠/٧٨٠ بمرتب ٣٠٠ جنيه سنويا » .

كما نصت المادة الخامسة على انه « فى تطبيق أحكام هذا القانون تتبع القواعد الآتية :

١ — ترفع مرتبات حملة الشهادات العليا الموجودين بالخدمة فى الفئة ٢٤٠/٧٨٠ الى ٢٥ جنيها شهريا بالنسبة لمن لم تصل مرتباتهـم الى هذا القدر ... » .

وقضت المادة السادسة بأن « يكون تعديل المرتبات على النحـو المشار اليه فى المواد السابقة اعتبارا من أول يناير سنة ١٩٧٣ وذلـك دون اجراء أية تسوية أو تدرج فى المرتب عن الماضى » .

ومن حيث أن المستفاد من النصوص المتقدمة أن القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧٢ لم يعدل بداية ربط الفئة ٢٤٠/٧٨٠ (السابعة) وظلت بدايتها كما هى ٢٤٠ جنيها سنويا ، واقتصر الامر على مجرد زيـادة مرتبات حملة الشهادات العليا عند تعيينهـم فى الفئة ٢٤٠ / ٧٨٠ ، وأصبح راتبهم السنوى ثلاثمائة جنيه دون مساس ببداية ربط تلـك الفئة الوظيفية .

ومن حيث أن القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ باصدار نظام العاملين المدنيين بالدولة ينص فى المادة ١٨ منه على أن « يمنح العامل عـلاوة دورية طبقا للنظام المقرر بالجدول المرافق بحيث لايجاوز الاجر نهاية مربوط المستوى وذلك فى المواعيد الآتية :

١ — فى أول يناير التالى لانقضاء سنة من :

(أ) تاريخ منح العلاوة السابقة ، ويسرى هذا الحكم على مـن يعاد تعيينهم من العاملين دون فاصل زمنى ، فيما عدا العاملين الذين يعاد تعيينهم وكان أجرهم فى وظيفتهم السابقة يقل عن بداية مربوط

الفئة التى أعيد تعيينهم فيها بأكثر من قيمة علاوة من علاوات الفئة ففى هذه الحالة يسرى عليهم حكم الفقرة (٢) .

(ب) تاريخ صدور قرار الترقية .

٢ — فى أول يناير التالى لانقضاء سنتين من تاريخ الالتحاق بالخدمة لاول مرة » .

ومن حيث أنه يبين من هذا النص أن المشرع قرر منح العلاوة الدورية فى أول يناير التالى لانقضاء سنة على منح العلاوة الدورية السابقة — ويسرى هذا الحكم على من يعاد تعيينهم دون فاصل زمنى اذا كانت مرتباتهم فى وظائفهم السابقة لاتقل عن بداية مربوط الفئة التى أعيد تعيينهم فيها بأكثر من قيمة علاوة من علاوات الفئة ، أما اذا كانت مرتباتهم فى وظائفهم السابقة تقل عن بداية مربوط تلك الفئة بأكثر من قيمة علاوة من علاواتها فان العلاوة الدورية تستحق فى أول يناير التالى لانقضاء سنتين على اعادة التعيين .

ومن حيث أن الثابت أن السيد المذكور وصل مرتبه فى وظيفته السابقة — قبل اعادة التعيين — الى ٢١ جنيها ، ٤١٩ مليم فانه يكون قد تجاوز بداية مربوط الفئة ٢٤٠/٧٨٠ ، فاذا كان قد أعيد تعيينه فى أول يولية سنة ١٩٧٣ بمرتب سنوى مقداره ثلاثمائة جنيه بالفئة ٢٤٠/٧٨٠ فانه يستحق أول علاوة دورية بعد اعادة التعيين فى أول يناير التالى لانقضاء سنة على اعادة التعيين أى فى أول يناير سنة ١٩٧٤ .

من أجل ذلك فقد انتهى رأى الجمعية العمومية الى أحقية السيد / ..... للعلاوة الدورية فى أول يناير سنة ١٩٧٤ .

(ملف رقم ٨٦/٣/٤٣٨ — جلسة ١٩٧٨/١/٢٥)

خامسا : القرارات المنظمة لحساب مدد الخدمة السابقة اقتصرت على تحديد الشروط والاوضاع الخاصة بحساب مدد الخدمة السابقة ولاتتعدى ذلك الى الشروط اللازمة للتعيين او اعادة التعيين المحددة بقانون التوظف :

قاعــدة رقم (٥٢٦٠)

المبـــدأ :

جميع القواعد التنظيمية التى صدرت فى شأن ضم مدد الخــدمة السابقة تشترط كأصل عام شروطا أساسية كاتحاد طبيعة العمل والدرجة والا يكون سبب انتهاء الخدمة السابقة قرارا تأديبيا أو حكما مانعا من التوظف أو سوء السلوك — قرار رئيس الجمهورية رقم ١٥٩ لسـنة ١٩٥٨ — بشأن حساب مدد الخدمة السابقة لم يخرج عن هذا الاصل العام — أساس ذلك — أن القرار المشار اليه صدر على أساس مـن التفويض التشريعى المخول بالمادتين ٢٣ ، ٢٤ من قانون نظــام موظفى الدولة رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ — هذا التفويض مقصور على تحــديد الشروط والأوضاع الخاصة بحساب مدد الخدمة السابقة ولا يتعــداه الى الشروط اللازمة للتعيين أو اعادة التعيين المحددة بقانون التوظف .

ملخص الفتوى :

ان المحكمة الادارية العليا سبق أن تعرضت لتفسير القرار رقم ١٥٩ لسنة ١٩٥٨ فى حكمها الصادر بجلسة ١٩/٦/١٩٦٦ ، فى القضية رقم ١٦٨٩ لسنة ٧ ق والذى ذهب الى أن « القرار الجمهورى رقم ١٥٩ لسنة ١٩٥٨ الصادر بشأن حساب مدد الخدمة السابقة ، وأن لم يشترط صراحة الا يكون سبب انتهاء الخدمة السابقة قرارا تأديبيا أو حكما مانعا من التوظف أو لسوء السلوك الا أن ذلك مفهوم منه ضمنا اذ يبين من استظهار جميع القواعد التنظيمية التى صــدرت فى شأن ضم مدد الخدمة السابقة انها تشترط كأصل عام شروطا أساسية كاتحاد طبيعة العمل والدرجة والا يكون سبب انتهاء الخدمة السابقة قرارا تأديبيا أو حكما مانعا من التوظف أو سوء السلوك وهذا الشرط الأخير أوردته القرارات الصادرة من مجلس الوزراء فى ٣٠ من يناير

سنة ١٩٤٤ وأ فى ١١ من مايو سنة ١٩٤٧ وفى ٢٠ من أغسطس سـنة ١٩٥٠ وفى ١٥ من أكتوبر سنة ١٩٥٠ وأيضا القرار الصادر فى ١٧ من ديسمبر سنة ١٩٥٢ وغنى عن البيان أنه لو أراد الشارع الخـروج على هذا الاصل العام لنص فى القرار الجمهورى المشار اليه على الاعفـاء من هذا الشرط صراحة بنص خاص ، ويؤكد هذا الاتجاه أن القـرار الجمهورى رقم ١٥٩ لسنة ١٩٥٨ صدر على أسـاس من التفـويض التشريعى المخول بالمادتين ٢٣ ، ٢٤ من قانون موظفى الدولة الصـادر به القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ، وهذا القانون يستلزم أن يكـون المـوظف وقت اعادته للخـدمة مستوفيـا لشروط التعيين فى الوظائف المنصوص عليها بالمادة السادسة منه ، ومن بين تلك الشروط الواجب توافرها فيمن يعين فى احدى الوظائف العامة الا يكون قد سبق الحكم عليه فى جناية أو جريمة مخلة بالشرف ما لم يكن قد رد اليه اعتبـاره فى الحالتين والا يكون أيضا قد صدر ضده قرار نهائى بالعزل من مجلس التأديب ولم يمض على صدور هذا القرار ثمانية أعوام على الاقل ، وطالما كان التفويض المشار اليه مقصورا على تحديد الشروط بالاوضاع الخاصة بحساب مدد الخدمة السابقـة فان ذلـك لا يعنى بالبـداهة الترخيص اصلا لتلك الاحكام التى تصدر بقرار من رئيس الجمهورية بالتجاوز عما هو محدد بقانون الموظفين من شروط لا يسوغ نقضـها أو تعديل شىء منها الا بنص خاص •

ومن حيث انه بتطبيق المبدأ المستفاد من الحكم المشار اليه على واقعة الحال ، يتبين أن مدة الخدمة السابقة للسيد / •••• المعروضة حالته فى الفترة من ١٩٥٥/٩/٢٢ حتى ١٩٦٦/١٢/٢٨ ، وقد انتهت بصدور حكم عليه بالسجن ثلاثة سنوات فى جناية اختلاس ، فانه لايحق له المطالبة بضمها طبقا لاحكام قرار رئيس الجمهورية رقم ١٥٩ لسنة ١٩٥٨ المشار اليه •

من أجل ذلك انتهى رأى الجمعيـة العمـومية لقسمى الفتـوى والتشريع الى انه يشترط لضم مدة الخدمة السابقة طبقا لقرار رئيس الجمهورية رقم ١٥٩ لسنة ١٩٥٨ الا يكون سبب انتهائها سوءالسلوك،

ومن ثم لايجوز ضم مدة الخدمة السابقة للعامل فى الحالة المعروضة ٠

(ملف رقم ١٦٨/٢/٨٦ — جلسة ١٩٧٩/٤/١٨)

سادسا : معاملة المهاجرين العاملين الذين يعودون الى أرض الوطن :

قاعـــدة رقم (٥٢٧)

المبـــــدأ :

صدور القانون رقم ٧١ لسنة ١٩٧٣ فى شأن معاملة المهاجرين من العاملين الذين يعودون الى أرض الوطن ٠٠ عدم سريان أحكامه على من تمت اعادته للخدمة فى تاريخ سابق على العمل بالقانون ٠

ملخص الفتوى :

أن القانون رقم ٧١ لسنة ١٩٧٣ فى شأن معاملة المهاجرين مـــن العاملين الذين يعودون الى أرض الوطن ، ينص فى مادته الاولى على انه « يعاد تعيين العامل الذى كان يعمل فى الحكومة أو فى احدى وحدات الادارة المحلية أو الهيئات العامة أو المؤسسات أو الوحدات الاقتصادية التابعة لها ، وهاجر الى الخارج ثم عاد الى الوطن خلال سنة من تاريخ قبول استقالته بالجهة التى كان يعمل بها قبل هجرته متى قدم طلبـــا بذلك خلال ثلاثة أشهر من تاريخ عودته وتكون اعادة تعيين العامل فى وظيفته السابقة وفى الدرجة أو الفئة المقررة لها مع الاحتفاظ له بأقدميته فيها ومراعاة ما فاته من علاواتها ، وتنص المادة الثالثة على أن « يلزم العامل بعد اعادة تعيينه برد ما يكون قد تقاضاه من معاش أو مبالـــغ مدخرة أو مكافأة ترك الخدمة وتؤدى هذه المبالغ دون أية فوائد وطبقا للقواعد المقررة فى قانون المعاشات أو التأمينات الاجتماعية المعامل به ٠

وقضت المادة الرابعة بأن تسرى أحكام هذا القانون على العامل الذى عاد الى الوطن قبل العمل بأحكام هذا القانون ولو مضى على قبول استقالته أكثر من سنة اذا قدم طلبا باعادة تعيينه خلال ثلاثة أشـــهر من تاريخ العمل بهذا القانون ٠

ونصت المادة السادسة على أنه «يجوز بقرار من رئيس الجمهورية تطبيق أحكام هذا القانون على أى من العاملين الذين استقالوا للعمل فى الخارج دون اتخاذ اجراءات الهجرة •

وأخيرا قضت مادته السابعة بأن يعمل بهذا القانون من تاريخ نشره •

ومن حيث انه يتضح من استعراض هذه النصوص أن القانون المشار اليه يستهدف بأحكامه تنظيم المركز القانونى لمن يعاد الى الخدمة بعد تاريخ نفاذه ، من العاملين المهاجرين ، يستوى فى ذلك أن تكون عودته للوطن قبل هذا التاريخ أو بعده ، أما من تمت اعادته للخدمة قبل العمل بالقانون فانه يخرج عن نطاق تطبيقه والافادة من أحكامه ، وهذا المعنى أبرزته صياغة المادة الاولى من القانون وقطعت به المادة الرابعة التى اشترطت للافادة من القانون بالنسبة لمن عاد الى الوطن قبل تاريخ نفاذه ، أن يقدم طلب الاعادة الى الخدمة خلال ثلاثة أشهر من هذا التاريخ ، وكل هذه أوضاع تفترض فى تطبيقها أن اعادة التعيين لم تتم قبل نفاذ القانون ، ومن ناحية أخرى لا تعدو أن تكون تطبيقا لقاعدة الاثر المباشر لسريان القانون

ومن حيث انه على مقتضى ماتقدم فان العامل المذكور وقد تمت اعادته للخدمة فى ٣١ ديسمبر سنة ١٩٦٦ أى فى تاريخ سابق على العمل بأحكام القانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٧١ السالف الذكر ، فانه لايفيد من أحكامه جملة وتفصيلا ، ولا يغير من ذلك الاحتجاج بنص المادة السادسة المشار اليها آنفا ، ذلك أن حكم هذه المادة لايعنى سوى جواز الاستثناء من أحكام هذا القانون بالنسبة لاستيفاء العامل المستقيل لاوضاع الهجرة واجراءاتها ، ولايتعدى هذا النطاق الى افادة المحجوبين أصلا عن أحكامه ممن أعيدوا الى الخدمة فى تاريخ سابق على نفاذه • يؤيد ذلك أن مؤدى إعمال هذه المادة هو تطبيق القانون المشار اليه على أى من العاملين بقرار من رئيس الجمهورية ، واذا كان هذا التطبيق يعنى اعادة التعيين وما يترتب عليه من آثار منها حساب المدة السابقة فى المعاش على نحو معين ، فانه يبين من ذلك أن تطبيق

هذا النص يدور شأنه فى ذلك شأن المادتين الاولى والرابعة يفترض أن العامل لم تتم اعادته للخدمة قبل العمل بأحكام القانون السالف الذكر •

من أجل ذلك انتهى رأى الجمعية العمومية الى أن السيد / ... ... العامل بمرفق مياه القاهرة لا يفيد من حكم المادة السادسة من القانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٧١ المشار اليه •

(فتوى ١٣ فى ١٩٧٤/١/٢٢)

سابعا : تشديد جهة الادارة على المعاد تعيينه عدم المطالبة بحقوق سابقة كان قد سكت عنها لايرقى الى رتبة الاكراه :

قاعدة رقم (٥٢٨)

المبدأ :

اشتراط الادارة على من يعاد تعيينه عدم الادعاء بحقوق سابقة كان قد سكت عن المطالبة بها لايعد اكراها •

ملخص الحكم :

أن الاكراه باعتباره رهبة تقع فى نفس المكره دون حق بأى وسائل غير مشروعة • وتقوم على أساس أن ظروف الحال تصور لمن يدعى الاكراه أن خطرا جسيما محدقا يهدده فى نفسه أو جسمه أو شرفه أو ماله لم تتوافر عناصره بالنسبة الى الواقعة المعروضة • فليس فى مسلك وزارة الصحة وهى بصدد الاستجابة لطلب المدعى اعادة تعيينه وفى مقام تذليل العقبة التى كانت قائمة فى سبيل هذا التعيين ـ وهى انه سبق أن فصل لسوء السلوك ـ مايرقى الى مرتبة التهديد بخطر محدق وشيك الوقوع حين اشترطت عليه أن لايتخذ من قرارها باعادة تعيينه ذريعة للادعاء بحقوق سابقة كان قد سكت عن المطالبة بها فعلا بمحض اختياره طوال أربع سنوات من تاريخ فصله فى ١٩٤٦

الى أن تقدم يلتمس اعادة تعيينه فى ١٩٥٠ فموقف الوزارة من المدعى كان مشروعا فى الوسيلة والغاية معا ٠

(طعن رقم ٤١١ لسنة ١٢ ق — جلسة ١٩٧٠/١/٣١)

ثامنا : اعادة التعيين بعد سن التقاعد :

قاعـــدة رقم (٥٢٩)

المبـــدأ :

اعادة التعيين بعد سن التقاعد غير جائز الا بقرار جمهورى — الاستناد الى المادة ٣٩ من القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ وماورد بها من بعض أحكام العودة الى الخدمة للقول بجواز هذا التعيين بغيرقرار جمهورى — مردود بأن هذه المادة مجالها الحالات التى تكون فيها العودة جائزة أى قبل السن المقررة لترك الخدمة — صدور قرار وزارى باعادة أحد ممن انتهت خدمتهم ببلوغ السن المقررة — هو قرار صادر من غير مختص باصداره ينحدر به الى حد الانعدام لصدوره مشوبا بعيب غصب السلطة ٠

ملخص الفتوى :

أن حكم المادة ٣٩ من القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ لا ينطبق الا عند العودة الى الخدمة فى الحالة التى يجوز فيها ذلك وهى لا تكون الا قبل السن المقررة لتركها ٠

ولايغير مما تقدم مانصت عليه المادتان ٣ و ٤ من القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ من عدم سريان أحكام المادة ١٣ من هـذا القانـون على الموجودين بالخدمة وقت العمل بأحكامه من العاملين وفقـا لاحكـام القوانين رقم ٥ لسنة ١٩٠٩ و ٢٨ لسنة ١٩١٣ والمرسوم بقانون رقـم ٣٧ لسنة ١٩٢٩ والقانون رقم ٥٩ لسنة ١٩٣٠ ولائحة التقاعد للعلماء المدرسين والعلماء الموظفين بالازهر — وذلك لانه وفقا لحكم المادة ٧٨ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ لايجوز مد خدمة الموظف بعد بلوغه

السن المقررة لترك الخدمة الا فى حالة الضرورة وبقرار من رئيس الجمهورية وما كان ذلك جائزا بغير قرار من رئيس الجمهورية أيضا وفقا لحكم المادة ١٠٨ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ السابق عليه •

أما فى حالة ترك هؤلاء الخدمة ثم اعادة تعيينهم فانهم سيخضعون لاحكام القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ فتسرى عليهم المادة ١٣ منه •

وبناء على ماتقدم فانه متى كان الثابت أن السيد / ••• ••• كان معاملا بالقانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ وانتهت خدمته ببلوغه السن المقررة لذلك وأعيد للعمل اعتبارا من ١٥ من مارس سنة ١٩٦٤ وهو التاريخ التالى لاحالته الى المعاش فان اعادته للعمل ما كانت تجوز بغير قرار من رئيس الجمهورية وعلى ذلك فان القرار الوزارى رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٥ بالترخيص له فى الجمع بين المعاش المستحق له من الحكومه وبين المكافأة المقررة له عند اعادة تعيينه يكون قد صدر من غير مختص باصداره مما ينحدر به الى حد الانعدام لصدوره مشوبا بعيب غصب السلطة •

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية للقسم الاستشارى للفتوى والتشريع الى أنه :

١ — لايجوز مد مدة خدمة العاملين المدنيين فى الجهاز الادارى للدولة بعد بلوغ سن التقاعد بغير قرار من رئيس الجمهورية •

كما لايجوز بعد العمل بالقانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ اعادة تعيينهم بعد بلوغهم سن التقاعد بغير قرار من رئيس الجمهورية سواء أكانوا من المنتفعين بأحكام القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ أو ممن كانوا منتفعين بأحكام قوانين المعاشات السابقة •

٢ — لايجوز بعد العمل بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ التعيين بربط ثابت أو بمكافأة (شاملة أو غير شاملة) فى وظائف الجهاز الادارى للدولة •

٣ — أن حكم المادة ٣٩ من القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ لاينطبق الا فى الحالة التى يجوز فيها اعادة تعيين العامل بعد ترك الخدمة وهى لاتكون الا قبل السن المقررة لانتقاعد ٠

٤ — أن مؤدى فتوى الجمعية العمومية الصادرة بجلستها المنعقدة فى ٢٠ من يوليو سنة ١٩٦٦ فى شأن حالة الدكتور ٠٠٠ ٠٠٠ أن القرار الصادر فى شأنه من وزير الصحة صادر من غير مختص باصـــداره مما ينحدر بهذا القرار الى حد الانعدام لصدوره مشـــوبا بعيب غصـــب السلطة اذ كان يجب صدوره بقرار من رئيس الجمهورية ٠

(فتوى ١٠٤٩ فى ١٩٦٧/٩/٢٨)

قاعـــدة رقم (٥٣٠)

المبـــــدأ :

القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ باصدار قانون التأمين والمعاشات لموظفى الدولة — الاصل طبقا له أن كل منتفع بأحكامه لايجوز ابقاؤه فى الخدمة بعد بلوغ سن التقاعد بغير قرار جمهورى — سريان هـــذا القيد سواء كان الابقاء بطريق مد مدة الخدمة أو اعادة التعيين — لايغير من هذا النظر تنظيم القانون رقم ٢٥ لسنة ١٩٥٧ لاحكام الجمع بين المرتب والمعاش مما يفهم منه جواز التعيين بعد سن الستين — أساس ذلك أن القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ لاحق للقانون رقم ٢٥ لســـنة ١٩٥٧ ومن ثم يعتبر ناسخا لاحكامه ولكل حكم يتعارض معه — تأكد هذا الاصل بصدور القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ ونص المادة ٧٨ منه عليه ٠

ملخص الفتوى :

أن الاصل العام أن كل منتفع بأحكام القانون رقم ٥٠ لســـنة ١٩٦٣ لايجوز ابقاؤه فى الخدمة بعد بلوغ سن التقاعد بغير قرار يصدر من رئيس الجمهورية وقد جاءت عبارة نص المادة ١٣ من هذا القانون

فيما قضت به من انه « لايجوز فى جميع الاحوال بغير قرار من رئيس الجمهورية ابقاء أى منتفع فى الخدمة بعد بلوغ سن التقاعد » مؤكـدة شمول حكمة لجميع الحالات التى يتم فيها أسناد مركـز قانونى الى الموظف فى الوظيفة العامة بعد بلوغه سن التقاعد — سواء كان هـذا الابقاء بطريق مد مدة الخدمة أو اعادة التعيين فى الوظيفة العامة .

ولا يغير من هذا النظر ماورد فى القانون رقم ٢٥ لسنة ١٩٥٧ بشأن جواز الجمع بين مرتب الوظيفة العامة والمعاش المستحق قبـل التعيين فيها من تنظيم لاحكام الجمع بين المرتب والمعاش وحـالاته وما يستنسف من شروطه من جواز الجمع وبالتالى جواز التعيين بعـد سن الستين وذلك لان القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ وهو قانون لاحق يعتبر ناسخا لاحكام القانون رقم ٢٥ لسنة ١٩٥٧ سالف الذكر وكـل حكم يتعارض مع أحكامه .

وقد تأكد هذا الاصل العام بصدور القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ سالف الذكر الذى قسم الوظائف العامة الى دائمة وهى التى تقتضى القيام بعمل غير محدد بزمن معين والى مؤقتة وهى التى تقتضى القيام بعمل مؤقت ينتهى فى زمن محدد أو تكون لغرض مؤقت — والذى نص فى المادة ٧٨ منه على انه مع مراعاة الاستثناءات الواردة فى المادة ١٣ من القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ تنتهى خدمة العاملين بأحكام القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ عند بلوغهم سن الستين — ولايجوز مد خـدمة العامل بعد بلوغه السن المقررة الا فى حالة الضرورة وبقرار من رئيس الجمهورية .

(فتوى ١٠٤٩ فى ١٩٦٧/٩/٢٨)

قاعـدة رقم (٥٣١)

المبـدأ :

تكييف القرار الصادر بتعيين العامل لمدة سنة بعد بلوغه سن الاحالة الى المعاش بمكافأة تعادل مرتبه الذى كان يتقاضاه يكون باستجلاء مصدر القرار — قيام الدليل على انصراف نية مصدر القرار الى انهاء المركز القانونى السابق للعامل وانشاء وضع جديد له يترتب عليه أن القرار يكون فى حقيقته اعادة للخدمة وليس مدا لها — أثر ذلك — مثال — العامل الذى احيل الى المعاش فى ١٩٦٨/١١/١ لبلوغه السن القانونية وصدر قرار بتعيينه لمدة سنة بمكافأة تعادل المرتب الذى كان يتقاضاه لايفيد من أحكام القرار الجمهورى رقم ١٩٥ لسنة ١٩٦٩ فى شأن تطبيق أحكام القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٦٢ بنظام موظفى المؤسسات العامة التى تمارس نشاطا علميا المعدل بالقانون رقم ٣٣ لسنة ١٩٦٣ — على المشتغلين بالبحث العلمى فى وحدات وأقسام وزارة الزراعة .

ملخص الحكم :

أن المدعى يطلب الحكم بتسوية حالته على أساس تعديل مرتبه الى مائة جنيه شهريا اعتبارا من ١٩٦٩/٣/٨ تاريخ صدور القرار رقم ٨٨٩ لسنة ١٩٦٩ المتضمن تسوية أوضاع جميع الحاصلين على لقب باحث أقسام الطب البيطرى ، تنفيذا لقرار رئيس الجمهورية رقم ١٩٥ لسنة ١٩٦٩ فى شأن تطبيق أحكام القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٦٢ بنظام موظفى المؤسسات العامة التى تمارس نشاطا علميا — والمعدل بالقانون رقم ٣٣ لسنة ١٩٦٣ — على المشتغلين بالبحث العلمى فى وحدات وأقسام البحوث لوزارة الزراعة ، مع تعديل ربط معاشه على هذا الاساس مع صرف الفروق المالية المترتبة على ذلك .

أن الثابت من الاوراق أن المدعى كان يشغل الدرجة الثالثة الفنية العالية بالادارة العامة للمعامل والبحوث البيطرية بوزارة الزراعة

والاصلاح الزراعى ، وقد أحيل الى المعاش فى ١٩/١١/١٩٦٨ لبلوغه السن القانونية ورفع اسمه تبعا لذلك من هذا التاريخ بمقتضى القرار الوزارى رقم ٣٣٢٤ لسنة ١٩٦٨ ، وقد صدر القرار الجمهورى رقم ١٤٥٩ لسنة ١٩٦٨ بتعيين المدعى مديرا لقسم الطاعون البقرى بالادارة العامة للمعامل والبحوث البيطرية لمدة سنة واحدة اعتبارا من ١٩/١١/١٩٦٨ بمكافأة تعادل المرتب الذى كان يتقاضاه قبل بلوغه سن الستين مع ايقاف صرف المعاش •

ومن حيث انه للفصل فى النزاع الحالى يتعين بادىء ذى بدء معرفة حقيقة التكييف القانونى للقرار الجمهورى بتعيين المدعى ، وما اذا كان يعتبر قرارا بمد مدة خدمته لمدة سنة وما يترتب على ذلك من استمرار حالته التى كان عليها ، وبالتالى يفيد من أحكام قرار رئيس الجمهورية رقم ١٩٥ لسنة ١٩٦٨ المشار اليه مثل زملائه الباحثين بأقسام الطب البيطرى بوزارة الزراعة ام أن قرار تعيينه كان اعادة للخدمة بصفة مؤقتة بمكافأة شاملة ، ومن ثم لا يكون له أصلا حق فى الافادة من هذا القرار أو تسوية حالته طبقا لاحكامه •

ومن حيث انه بالاطلاع على القرار الجمهورى رقم ١٤٥٩ لسنة ١٩٦٨ المتضمن تعيين المدعى — كذا المذكرة الايضاحية التى على أساسها صدر هذا القرار — يتبين أن نية مصدر القرار قد انصرفت الى انهاء مركزه القانونى السابق وانشاء وضع جديد له ، بدليل أن القرار قد نص على تعيينه بمكافأة مع وقف صرف معاشه ، ولو كان يقصد أن يكون مدا لخدمته لنص صراحة على استمراره فى الخدمة بحالته السابقة وبذات درجته التى كان يشغلها ، ولا يغير من ذلك أن يكون هذا القرار قد أسند اليه أعمال وظيفته السابقة ، اذ أن الغرض من ذلك هو — حسبما أفصحت عنه المذكرة الايضاحية للقرار — الاستفادة من خبرته السابقة لان العاملين فى قسم الطاعون البقرى الذى كان يتولى رئاسته لازالوا حديثى العهد بهذا القسم وانهم فى حاجة الى مدير خبير فى هذا الوباء الخطير ، واذا كان القرار قد نص على أن يكون تعيين المدعى بمكافأة تعادل مرتبه الذى كان يتقاضاه

فان ذلك لا يعدو أن يكون أساسا لتقدير المقابل المادى الذى يستحقه نظير عمله بدلا من تحديده بمبلغ معين ، كما أن العبارة التى استعملها القرار وهى « مع ايقاف صرف المعاش » قاطعة الدلالة فى أن المــدعى من أصحاب المعاشات الذين انتهت خدمتهم لبلــوغ السن القانونيــة للاحالة الى المعاش ، اذ وقف معاشه أثر لازم ومترتب على اعادةتعيينه لانه لايجوز قانونا الجمع بين المكافأة أو المــرتب وبين المعــاش الا بترخيص خاص ، وذلك طبقا لما تقضى به المادة ٣٩ من قانون التأمين والمعاشات رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ ، ومفاد ذلك أنه اذا ما انتهت مــدة السنة عاد اليه معاشه الذى كان قد تم تسويته وربطه دون حاجة الى اتخاذ اجراء جديد فى شأن هذا المعاش ، كما لا يؤثر فى حقيقة التكييف القانونى على النحو المتقدم حصول المدعى على بدل عدوى وبدل بحث، اذ بدل العدوى هو مقابل ما يتعرض له الموظف من خطر العدوى أثناء مباشرته لاعمال وظيفته ، وبدل البحث يحصل عليه كل من يقوم بأعمال البحوث ، ولا يستفاد من منح المدعى هذين البدلين أن تعيينه كان مدا لخدمته ، اذ العبرة فى تكييف عودته الى الخدمة هو بما جاء فى ذات القرار الجمهورى الصادر فى شأنه من أن قرار تعيينه كان بصفةمؤقتة بمكافأة شاملة حسبما سلف البيان ويؤيد أن هذا هو حقيقة الوضــع القانونى للمدعى أن تعيينه قد تم على بند المكافآت وليس على درجة دائمة فى الميزانية ، بل أن درجته التى كان يشغلها قد خلت بأحالته الى المعاش ورقى غيره عليها ، وذلك حسبما ورد بمذكرة الوزارة الأخيرة والتى لم يعقب عليها المدعى ليثبت عكس ما جاء بها .

ومن حيث انه ولئن كان لايجوز التعيين ، بمكافأة فى ظل أحكــام القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ باصدار قانون نظام العــاملين المــدنيين بالدولة ، وذلك كما أفتت به الجمعية العمومية للقســم الاستشــارى

للفتوى والتشريع بمجلس الدولة بحق ، الا أنه صدر فى ١٤ يناير سنة ١٩٧٠ ، القانون رقم ٣ لسنة ١٩٧٠ — بمناسبة ما انتهت اليه الجمعية العمومية فى هذا الشأن — باضافة فقرة أخيرة الى المادة ٨٧ من نظام العاملين المدنيين بالدولة نصت على انه « كما يجوز تعيين العــاملين الوطنيين من ذوى التخصصات والخبرات الخاصة بمكافآت شاملة ٠٠» كما نصت المادة ٢ من هذا القانون على أن « تعتبر صحيحة القــرارات الصادرة بالتعيين بمكافآت شاملة فى الفترة من أول يولية ١٩٦٤ حتى تاريخ صدور هذا القانون » ، وعلى ذلك فان القرار الجمهورى بتعيين المدعى قد غدا صحيحا وبأثر رجعى من تاريخ صدوره ، وذلك باعتباره تعيينا بمكافأة وليس مدا لخدمته ، وعلى ذلك فانه لايفيد من أحكام قرار رئيس الجمهورية رقم ١٩٥ لسنة ١٩٦٩ السابق الاشارة اليه ، وعلى ذلك فان طلبه تعديل مرتبه الى مائة جنيه نتيجة للتسوية التى يطالب بها وما يترتب على ذلك من ربط معاشه على أساس هذا المرتب يكون فى غير محله ويتعين لذلك رفض هذا الطلب ٠

(طعن رقم ٨٨ لسنة ١٨ ق — جلسة ١٩٧٥/٦/١)

تقـــــادم

الفصل الاول : أحكام عامة ٠

أولا : مدى جواز تطبيق أحكام القانون المدنى الخاصة بالتقادم على روابط القانون الادارى ٠

ثانيا : يقوم التقادم الخمسى على قرينة قانونية لا تقبل الدليل العكسى مفادها اداء المدين للدين من ايراده، وأن تراكمه اكثر من خمس سنوات تكليف بما يجاوز السعة ٠

ثالثا : الاصل أن المحكمة لاتقضى بالسقوط الا اذا تمسك المدين به ، مالم يرد نص على خلاف ذلك كنص المادة ٥٠ من اللائحة المالية للميزانية والحسابات ٠

رابعا : التفرقة بين التقادم المسقط والسقوط ٠

خامسا : المبالغ المستحقة لاحد اشخاص القانون العام قبل شخص آخر من اشخاص هذا القانون لاتسقط بالتقادم ٠

الفصل الثانى : تقادم ديوان الحكومة قبل الغير ٠

أولا : الغلط فى الواقع والغلط فى القانون ٠

ثانيا : التقادم بمضى ثلاث سنوات ٠

ثالثا : التقادم بمضى خمس عشرة سنة ٠

الفصل الثالث : تقادم حقوق الغير قبل الحكومة ٠

أولا : تقادم الحق فى المطالبة برد الضرائب والرسوم التى دفعت بغير وجه حق ٠

ثانيا : تقادم الحق فى المطالبة بالمرتبات وما فى حكمها ٠

ثالثا : التقادم فى حالات المعاش ٠

(أ) تقادم الحق فى المطالبة بالمعاش ٠

(ب) تقادم الحق فى المطالبة باعانة غلاء المعيشة المستحقة على المعاش ٠

(جـ) تقادم الحق فى استرداد مادفع من اقساط احتياطى المعاش بالخصم من المرتب دون وجه حق ٠

(د) التقادم فى حالة طلب حساب مدة خدمة سابقة فى المعاش بالتجاوز للمواعيد المقررة ٠

رابعا : تقادم الحق فى التعويض ٠

(أ) المصادر القانونية للتعويض ٠

التعويض المستحق عن قرار ادارى مخالف للقانون لايعتبر من الحقوق الناشئة عن العمل غير المشروع (المادة ١٧٢ من القانون المدنى) بل يعتبر مصدره القانون مباشرة باعتبار ان القرار الادارى تصرف قانونى وليس عملا ماديا ٠

(ب) حق الشخص فى التعويض عن القرار الادارى الصادر باعتقاله لا يلحقه أى تقادم (المادة ٥٧ من الدستور) ٠

(حـ) التعويض عن تخط فى الترقية ٠

(د) التعويض عن الاجازة المفتوحة ٠

(هـ) التعويض عن الفصل ٠

خامسا : سقوط الاحكام بالتقادم ٠

الفصل الرابع : انقطاع التقادم ٠

الفرع الاول : حكم مشترك ٠

صحيفة الدعوى المرفوعة للمطالبة بحق لايمتد اثرها فى

قطع التقادم الى حق آخر ، الا اذا كان الحق الواحد
ينشىء دعويين مختلفتين ضد مدين واحد ٠

الفرع الثانى : انقطاع تقادم ما للغير قبل الحكومة ٠

أولا : انقطاع التقادم بالطلب أو التظلم الذى يوجهه الموظف
الى السلطة المختصة متمسكا فيه بحقه مطالبا اداؤه ٠

ثانيا : التظلم المرفوع الى اللجنة القضائية يعتبر قاطعا للتقادم
المسقط ٠

ثالثا : الى أى مدى يعتبر الطلب المقدم للجنة المساعدة
القضائية للاعفاء من الرسوم قاطعا للتقادم المسقط ؟ ٠

رابعا : اعتراف الجهة الادارية بالحق من اسباب قطع التقادم٠

الفرع الثالث : انقطاع تقادم ما للحكومة قبل الغير

أولا : اسباب قطع تقادم ما للحكومة من حقوق قبل الغير ٠

ثانيا : طلب الادارة من الجهة المنتفعة بمال عام التقدم بطلب
ترخيص يتضمن سببا قاطعا للتقادم ٠

الفصل الخامس : وقف سريان التقادم ٠

الفصل الاول

أحكـــام عـــامة

أولا : مدى جواز تطبيق أحكام القانون المدنى الخاصة بالتقـــادم على روابط القانون الادارى :

قاعـــدة رقم (٥٣٢)

المبــــــدأ :

لاالزام على القضاء الادارى بتطبيق النصوص المدنية الخاصـــة بالتقادم الا اذا وجد نص خاص ، أو رأى تطبيقها على وجه يتلاءم مع روابط القانون العام ـ مثال بالنسبة لقواعد التقادم فى الفقه الادارى الفرنسى .

ملخص الحكم :

لايلتزم القضاء الادارى بتطبيق النصوص المدنية فى التقادم أيا كان مجال تطبيقها ، الا اذا وجد نص خاص يقضى بذلك أو رأى تطبيقها على وجه يتلاءم مع روابط القانون العام ، وقد اتجه الفقه الادارى فى فرنسا هذا الاتجاه مستهديا بتلك الاعتبارات ، ففرق بين ديون الدولة المستحقة لها قبل الغير وبين ديون الغير قبلها ، وانتهى الى أن الاولى تسقط بالمدد المعتادة (طبقا للنصوص المدنية) وأن الثانية تسقط بمضى أربع سنوات (بمقتضى قانون خاص صدر فى هذا الخصوص) أن لم ينص قانون آخر على السقوط بمدة أقصر ، كما انتهى الى أن سقوط دين الغير قبل الدولة بمضى المدة المذكورة حتمى ونهائى ، فلا يحتمل وقفا كما لايحتمل مدا الا بمقدار ميعاد المسافة ، وأن الدين اذا سقط لايتخلف عنه التزام طبيعى فى ذمة الدولة ، ولايلزم أن يدفع به المدين أو دائنوه ، بل يجوز للمحكمة أن تقضى به من تلقاء نفسها ، ثم اتجـــه الى أن التعويض المترتب على الاخلال بالالتزام هو من طبيعة الحق

الناشيء عن هذا الالتزام ، لانه هو المقابل له فتسرى بالنسبة للتعويض مدة التقادم التى تسرى بالنسبة للحق الاصلى ، فاذا كان التعـويض مثلا مطلوبا مقابل حرمان الموظف من مرتبه بسبب فصله بدون وجه حق سقطت دعوى التعويض بمضى مدة التقادم المسقطة للمرتب •

(طعن رقم ٩٨ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٥٦/١٢/٨)

قاعـدة رقم (٥٣٣)

المبـــدأ :

أحكام التقادم المنصوص عليها فى القانون المـدنى — تسرى فى العلاقة بين الحكومة والافراد كما تسرى فى عـلاقة الافراد بعضـهم والبعض — التمسك بالتقادم المسقط أمر متروك لتقدير الحكومة حسبما يتراءى لها من اعتبارات •

ملخص الفتوى :

صدر القرار العسكرى رقم ١٩٧ لسنة ١٩٤١ بتخويل وزير الرى (الاشغال) أو من يندبه سلطة اصدار قرارات اسـتيلاء مؤقتة على العقارات اللازمة لشئون الرى تنفيذا لبرنامج تيسير رى الـزراعات الشتوية والاستزادة من زراعة الحبوب الغذائية • وبناء على هذا الامر صدر القرار الوزارى رقم ١٨٠٧٥ لسنة ١٩٤١ بتفويض المفتش العام للمشروعات ومفتش المشروعات بالوجه القبلى فى اصـدار قـرارات الاستيلاء المؤقتة المشار اليها • ولما صدرت قرارات الاستيلاء قـامت تفاتيش المشروعات بالاستيلاء على الاراضى وتنفيذها على الطبيعـة واخطرت تفاتيش المساحة المختصة للسير فى اجراءات صرف الايجـار لاصحاب الشأن ، الا أن هذا الصرف تراخى أما بسبب عدم توافـر الاعتمادات المالية أو لتأخير تفاتيش المشروعات فى الاخطار عن تاريخ الاستيلاء الفعلى أو لاعطاء الاولوية لصرف تعويضات نزع الملكية •

وباستطلاع رأى ادارة الفتوى والتشريع المختصة فى مدى خضوع المبالغ المستحقة لاصحاب الشأن لاحكام التقادم بأنه لما كانت لاتوجد رابطة عقدية بين الوزارة وبين المستولى على أطيانهم كما لايوجداتفاق

سابق على تحديد الايجار المستحق فمن ثمفانأصحاب الشأنيستحقون اقتضاء ريع عن هذه المسطحات وانه يجبعلى المصلحة التمسك بالتقادم بالنسبة الى المبالغ التى مضى على عدم صرفها اكثر من خمس عشر سنة ٠

ولما كانت المصلحة ترى أفضلية عدم التمسك بالتقادم فى مثلتلك الحالات ، لذلك طلبت اعادة النظر فى الموضوع مع الافادة بالرأى فى مدى جواز استرداد المبالغ التى تم صرفها بعد مضى اكثر من خمس عشرة سنة على استحقاقها ٠

ومن حيث أن المادة ٣٨٧ من القانون المدنى تنص على انه«لايجوز للمحكمة أن تقضى بالتقادم من تلقاء نفسها ، بل يجب أن يكون ذلك بناء على طلب المدين ٠٠ » ٠

وواضح من هذا النص أن التقادم ، بحسب الاصل ، لايعد من النظام العام وانه يتعين للقضاء به أن يتمسك به المدين ٠ ومرد ذلك الى أن التقادم المسقط انما يقوم على مظنه الوفاء وضمان استقرار الاوضاع ، وبالتالى فان الدفع به أمر يتصل مباشرة بمصلحة المدين الخاصة كما يتصل بضميره ولذلك جعله القانون خيارا بيده بحيثيكون له ألا يتمسك بالتقادم اذا كان يعلم أن ذمته مشغولة بالدين وتحرج من الدفع بسقوطه ٠

ومن حيث انه يبين من أستقراء أحكام القانون المدنى الخاصة بالتقادم أن المشرع لم يميز فى هذه الاحكام بين ديون الافراد وديون الحكومة ، ومن ثم فان هذه الاحكام تسرى جميعها فى العلاقة بين الحكومة والافراد كما تسرى فى علاقة الافراد بعضهم والبعض سوأء بسواء ٠

وترتيبا على ما تقدم يكون للحكومة أن تتمسك بالتقادم المسقط بالنسبة لما عليها من ديون أن رأت فى ذلك مصلحتها أو استقرار أوضاعها ، كما يكون لها ألا تتمسك به أن راعت أن ذمتهامازالت مشغولة بالدين وانه لا يجدر بها أن تتمسك بتقادمه ، وهى الامينة على حقوق

الافراد الذين ركنوا الى الثقة فى وفائها وقصرت بهم ظروفهم عن ملاحقة المطالبه بحقوقهم •

ولا يسوغ الاحتجاج فى هذا الصدد بأن عدم تمسك الحكومة بالتقادم يتطلب أهلية خاصة تستند الى نص من قانون تأسيسا على أن التمسك بالتقادم من شأنه سقوط الدين وبالتالى تحقيق وفر مالى للخزانة العامة ، وقد خلا القانون من نص يعهد باختصاص فى هذا الشأن الى القائمين على شئون الدولة أسوة بما نص عليه القانون رقم ٢٩ لسنة ١٩٥٨ الخاص بالتصرف فى أموال الدولة بالمجان ، ولذلك يتعين على من يمثل الدولة فى خصوصية مطالبتها بالدين أن يتمسك بالتقادم طالما لم يورد القانون نصا بجواز النزول عن التمسك به — لايسوغ الاحتجاج بذلك لان الامر لايعتبر تنازلا عن مال أو حق آل الى الدولة بل هو حق للدائن ، والجهة الادارية بتمسكها بالتقادم تكسب هذا المال لجانبها ومن ثم لايتطلب الامر اهلية خاصة سواء فى حالة التمسك بالتقادم أو عدم التمسك به •

(فتوى ١٠٦٩ فى ١٩٧١/١٢/٨)

قاعـــدة رقم (٥٣٤)

المبـــدأ :

تطبيق قواعد القانون الخاص على روابط القانون العام بما يتفق وطبيعة هذه الروابط — تطبيق التقادم المسقط على ميعاد رفع الدعوى فى المنازعات الادارية فيما عدا دعوى الالغاء — تطبيقه على طلب ضم مدة الخدمة السابقة •

ملخص الحكم :

أن قضاء هذه المحكمة جرى بأنه وأن كانت قواعد القانون المدنى قد وضعت أصلا لتحكم روابط القانون الخاص ولاتسرى وجوبا على روابط القانون العام — الا أن القضاء الادارى له أن يطبق من تلك

القواعد مايتلاءم مع هذه الضوابط وله أن يطورها بما يحقق هذا التلاؤم ولذلك لايطرح كلية تطبيق النصوص المدنية الخاصة بالتقادم وانما يطبقها فى مجال روابط القانون العام بالقدر الذى يتفق مع طبيعة هذه الروابط الا اذا وجد نص فى مسألة معينة فيجب عندئذ التزام هذا النص ، وتتركز مدة التقادم المسقط على اعتبارات تتصل بالمصلحة العامة اذ الحرص على استقرار المعاملات وتوفير الطمأنينة فى المراكز القانونية يتطلب دائما العمل على سرعة البت فيما يثور من منازعات وطالما أن التطور القانونى قد وصل الى حد الاقرار للافراد بحق منازعة السلطات العامة فيما تجريه من تصرفات فان ذلك يستتبع بالضرورة وجوب تنظيم وسائل هذه المنازعة بما لايكون من شأنه تعليقها أمدا لانهاية له واذا كان للتقادم المسقط للمطالبة بالحقوق فى روابط القانون الخاص حكمته التشريعية المتصلة بالمعاملات فان حكمة هذا التقادم فى مجال روابط القانون العام تجد تبريرها على نحو أدعى وأوجب فى استقرار الاوضاع الادارية والمراكز القانونية لعمال المرافق العامة استقرارا تمليه المصلحة العامة وحسن سير المرفق ولما كان قانون مجلس الدولة لم يحدد مددا لرفع الدعاوى فى المنازعات الادارية التى يختص بنظرها بهيئة قضاء ادارى الا مايتعلق منها بطلبات الالغاء اذ نص على أن ميعاد رفعها هو ستون يوما على التفصيل الوارد به ومن ثم فان غيرها من الطلبات يجوز رفعها متى كان الحق المطالب به لم يسقط بالتقادم طبقا لقواعد القانون المدنى مادام لايوجد نص خاص فى قانون مجلس الدولة يخالف هذه القواعد وأن أحكام القانون المدنى فى المواد (٣٧٤ — ٣٨٨) قد تكفلت ببيان أنواع مختلفة للتقادم الطويل أو القصير غير أن هذا التعداد لانواع التقادم لايمكن أن يهدر الاصل العام الذى يجعل من التقادم الطويل القاعدة الاساسية فى سقوط حق المطالبة .

ومن حيث انه باستقراء أحكام قرار مجلس الوزراء الصادر فى ٥ من مارس سنة ١٩٤٥ الخاص بضم مدد الخدمة بالتعليم الحر يتبين انه لم يحدد ميعادا يتعين خلاله تقديم طلب حساب مدد الخدمة السابقة على مقتضى أحكامه والا كان الطلب غير مقبول ومن ثم فانه بصدور ذلك القرار ينشأ للمدعية حق فى أن تضم مدة خدمتها السابقة بالتعليم

الحر من ٧ من سبتمبر سنة ١٩٣٢ الى ١٣ من يونية سنة ١٩٣٨ كاملة بما يترتب على ذلك من آثار دون أن يكون ذلك متوقفا على تقديم طلب خلال مدة معينة ولا محل للقول بأن حق المدعية فى هذا الشأن سقط بالتقادم بمضى خمس عشرة سنة من تاريخ صدور قرار مجلس الوزراء سالف الذكر الذى أنشأ لها هذا الحق طالما كان الثابت من الرجوع لملف خدمة المدعية طبقا لما سبق توضيحه فى معرض تحصيل الوقائع أنها قدمت طلبا الى الجهة الادارية متمسكة بحقها ثم أقامت دعواها قبل أن تكتمل مدة التقادم المشار اليها ومن ثم يكون الدفع المبدى من الجهة الادارية بسقوط حق المدعية بالتقادم غير قائم على أساس سليم من القانون •

(طعن رقم ١٤٩٨ لسنة ١٣ ق — جلسة ١٩٧٣/٢/١٨)

قاعدة رقم (٥٣٥)

المبدأ :

مدى سريان قواعد التقادم المنصوص عليها فى القانون المدنى على روابط القانون العام — معنى الدورية والتجدد — مثال — مقابل استغلال مقصف حق دورى متجدد يخضع للتقادم الخمسى •

ملخص الحكم :

لئن كان قضاء هذه المحكمة قد استقر على أنه لا الزام على القضاء الادارى بتطبيق النصوص المدنية فى التقادم أيا كان مجال تطبيقها الا اذا وجد نص خاص يقضى بذلك أو رؤى تطبيقها على وجه يتلاءم مع روابط القانون العام الا أن قضاء المحكمة قد جرى كذلك على أن الدورية والتجدد المنصوص عليهما فى المادة ٣٧٥ من القانون المدنى هما من الخصائص المتفرعة عن طبيعة الحق فى ذاته اذ يقصد بالدورية أن يكون الحق مستحقا فى مواعيد متتالية وبالتحديد أن مايؤدى من الدين فى موعده لاينتقص من أصله وقد ذكرت المادة ٣٧٥ المشار اليها المرتبات من بين الحقوق الدورية المتجددة التى أوردتها على سبيل المثال فالمرتبات بطبيعتها من الحقوق التى تتقادم بخمس سنوات

باعتبارها دورية متجددة وهاتان الصفتان لاتزايلان ماتجمد منها كما لايغير من طبيعة المرتب ، كحق دورى متجدد قيام المنازعة فى أصل استحقاقه اذ لا شأن لذلك بمدة التقادم كما أشارت المادة ٣٧٥ حيث نصت على أن الحق الدورى المتجدد يتقادم بتلك المدة ولو أقر به الدين فتسرى مدة التقادم من باب أولى اذا نازع فيه ومرد ذلك الى أن التقادم الخمسى لا يقوم على قرينة الوفاء كما هو الشأن فيما عداه من ضروب التقادم وانما يرجع فى أساسه الى أن المدين يفترض فيه أداء الديون الدورية المتجددة من ايراده فلو اجبر على الوفاء بما تراكم منها بعد انقضاء خمس سنوات من تاريخ الاستحقاق لافضى ذلك الى تكليفه بما يجاوز السعة ، وقد جعل للمدين ، تفريعا على هذا التوجيه، أن يتمسك بانقضاء تلك المدة ولو بعد اقراره بوجوب الدين فى ذمته ومما يجب التنبيه اليه أن القرينة التى يقوم عليها هذا التقادم الخمسى هى قرينة قانونية قاطعة لا تقبل الدليل العكسى فلا وجه للتحدى بأنها لاتسرى فى حق الخزانة العامة بحسبان انها مليئة .

ومن حيث أن مؤدى ماتقدم وجوب تطبيق حكم المادة ٣٧٥ من القانون المدنى على روابط القانون العام كما تطبق على روابط القانون الخاص سواء بسواء عند توافر الخصيصتين المنصوص عليهما فى المادة المشار اليها فى الحق المطالب به أيا كان مجال تطبيق حكم هذه المادة طالما أن هاتين الخصيصتين الدورية والتجدد هما من الخصائص المتفرعة عن طبيعة الحق فى ذاته ومن ثم فانه ليس صحيحا ماذهب اليه الحكم المطعون فيه من أن فى تطبيق حكم المادة ٣٧٥ سالفة الذكر على روابط القانون العام مايتعارض مع طبيعة هذه الروابط .

ومن حيث أن حكم المادة ٣٧٥ من القانون المدنى ينطبق كما سبق القول — على كل حق دورى متجدد سواء أكان هذا الحق مما أوردته هذه المادة أم كان غير وارد بها صراحة ، اذ أن ماأوردته المادة المشار اليها من الحقوق كان على سبيل المثال وليس على سبيل الحصر .

ومن حيث أن المبلغ المطالب به تتوفر فيه صفتا الدورية والتجدد أيا كان الوصف الذى يطلق عليه فهو مقابل استغلال مقصف كلية طب

القصر العينى فى الفترة من ٢٥ من نوفمبر سنة ١٩٥٣ الى ٢٤ من أكتوبر سنة ١٩٥٤ وهو يستحق طبقا لما يقضى به البند الثالث من عقد استغلال هذا المقصف مقدما يوم ٢٥ من كل شهر فان حق الجهة الإدارية فى المطالبة بالمبلغ موضوع الدعوى يكون قد استحق آخر قسط منه منذ ٢٥ من سبتمبر سنة ١٩٥٤ ولكن الجامعة لم ترفع دعواها أمام محكمة القضاء الادارى مطالبة به الا فى ٢٢ من أكتوبر سنة ١٩٦٢ أى بعد فوات أكثر من خمس سنوات من تاريخ امكان رفعها ودون أن تتخذ أى اجراء قاطع للتقادم خلال هذه المادة فان حقها فى المطالبة بهذا المبلغ وفى رفع الدعوى التى تحمى هذا الحق يكون قد سقط بالتقادم الخمسى المنصوص عليه فى المادة ٣٧٥ من القانون المدنى ومن ثم يكون الدفع الذى أبداه الطاعن أمام محكمة القضاء الادارى قائما على أساس سليم من القانون ويكون الحكم المطعون فيه وقد قضى برفض هذا الدفع قد خالف القانون وأخطأ فى تأويله وتطبيقه ويتعين والحالة هذه القضاء بالغائه وبرفض الدعوى مع الزام المدعية بالمصروفات .

(طعن رقم ١٠٢٠ لسنة ١٣ ق — جلسة ١٩٧٤/٢/٢٣)

ثانيا : يقوم التقادم الخمسى على قرينة قانونية لاتقبل الدليل العكسى مفادها اداء المدين للدين من ايراده ، وأن تراكمه اكثر من خمس سنوات تكليف بما يجاوز السعة :

قاعدة رقم (٥٣٦)

المبــدأ :

تقادم خمسى — قيامه على قرينة قانونية مفادها افتراض أداء المدين لتلك الديون من ايراده وأن تراكمها أكثر من خمس سنوات تكليف بما يجاوز السعة — هذه القرينة لاتقبل الدليل العكسى — أحقية الخزانة العامة فى الانتفاع من حكمها رغم ملاءمتها — منازعة المدين فى اصل المرتب أو اعترافه به لاتمنع من سريان هذا التقادم — انطباقه

على مايتجمد من مرتبات ـ معنى الدورية والتجدد المنصوص عليهما بالمادة ٢٧٥ من القانون المدنى .

ملخص الحكم :

أن الدورية والتجدد المنصوص عليهما فى المادة ٢٧٥ من القانون المدنى هما من الخصائص المتفرعة عن طبيعة الحق فى ذاته ، اذ يقصد بالدورية آن يكون مستحقا فى مواعيد متتالية ، وبالتحديد أن مايؤدى من الدين فى موعده لاينتقص من أصله . وقد ذكرت المادة ٣٧٥ المشار اليها المرتبات من بين الحقوق الدورية المتجددة التى أوردتها على سبيل المثال ، فالمرتبات بطبيعتها من الحقوق التى تتقادم بخمس سنوات باعتبارها دورية متجددة وهاتان الصفتان لاتزايلان ماتجمد منهـا ، كما لايغير من طبيعة المرتب ، كحق دورى متجدد ، قيام المنازعة فى أصل أستحقاقه ، اذ لا شأن لذلك بمدة التقادم كما أشارت الى ذلك المادة ٣٧٥ حيث نصت على أن الحق الدورى المتجدد يتقادم بتلك المدة ولو اقر به المدين ، فتسرى مدة التقادم من باب أولى اذا نازع فيه . ومرد ذلك الى أن التقادم الخمسى لايقوم على قرينة الوفاء كما هو الشأن فيما عداه من ضروب التقادم ، وانما يرجع فى أساسه الى أن المدين يفرض فيه اداء الديون الدورية المتجددة من ايراده ، فلو اجبر على الوفاء بما تراكم منها بعد انقضاء خمس سنوات من تاريخ الاستحقاق لافضى ذلك الى تكليفه بما يجاوز السعة . وقد جعل للمدين ، تفريعا على هذا التوجيه ، أن يتمسك بانقضاء تلك المدة ، ولو بعد اقراره بوجوب الدين فى ذمته . ومما يجب التنبيه اليه أن القرينة التى يقوم عليها هذا التقادم الخمسى هى قرينة قانونية قاطعة لا تقبل الدليل العكسى ، فلا وجه للتحدى بأنها لاتسرى فى حق الخزانة العامة بحسبان انها مليئة .

(طعون ارقام ٨٧ ، ١٠٩ ، ١١٠ ، ١١١ ، ١٨٣ ، ١٨٤ ، ١٨٩ ، ٣٠١ لسنة ١ ق ـ جلسة ١٩٥٥/١١/١٩)

قاعـــدة رقم (٥٣٧)

المبـــــدأ :

قيام التقادم الخمسى على قرينة قانونية مفادها افتراض أداء المدين لتلك الديون من ايراده وأن تراكمها اكثر من خمس ســنوات تكليف بما يجاوز السعة ــ هذه القرينة لاتقبل الدليل العكسى ــ انطباقه على علاوات الموظفين ــ منازعة الحكومة فى أصل استحقاق العــلاوة لاتمنع من سريان هذا التقادم ــ معنى الدورية والتجدد المنصــوص عليهما بالمادة ٣٧٥ من القانون المدنى •

ملخص الحكم :

أن الدورية والتجدد المنصوص عليهما بالمادة ٣٧٥ من القانــون المدنى هما من الخصائص المتفرعة عن طبيعة الحق فى ذاته ، اذ يقصد بالدورية أن يكون الحق مستحقا فى مواعيد متتالية ، وبالتجــدد أن مايؤدى من الدين لاينتقص من أصله ، وكلا الوصفين قائم بالعلاوات عامة ، فشأنها فى ذلك شأن المرتبات التى أوردتها المادة ٣٧٥ ســالفة الذكر فيما أوردته من أمثلة لهذا النوع من الحقوق التى تسقط بمضى خمس سنوات ••• والعلاوة فى حقيقتها جزء من المرتب ، ولايغير من طبيعة المرتب أو العلاوة ، كحق دورى متجدد ، قيام المنازعة فى أصل استحقاقه ، اذ لا شأن لذلك بمدة التقادم كما أشارت الى ذلك المــادة ٣٧٥ حين نصت على أن الحق الدورى المتجــدد يسقط بمضى خمس سنوات ولو اقر به المدين فتسرى هذه المادة من باب أولى اذا نــازع فيه • ومرد ذلك الى التقادم الخمسى لايقوم على قرينة الوفاء ، كما هو الشأن فيما عداه من ضروب التقادم ، وانما يرجع فى أساســه الى أن المدين يفرض فيه أداء الديون الدورية المتجددة من ايراده ، فلــو اجبر على الوفاء بما تراكم منها بعد انقضاء خمس سنوات فأكثر من تاريخ استحقاقها لافضى ذلك الى تكليفه بما يجاوز السعة • وقد جعل للمدين ، تفريعا على ذلك ، أن يتمسك بانقضاء تلك المدة ولو بعد اقراره بقيام الدين فى ذمته • هذا ومما يجب التنبيه اليه أن القرينة التى يقوم

عليها التقادم الخمسى هى قرينة قانونية قاطعة لاتقبل الدليل العكسى •

(طعن رقم ٢٨٧ لسنة ١ ق — جلسة ١٩٥٥/١١/٢٦)

ثالثا : الاصل أن المحكمة لاتقضى بالسقوط الا اذا تمسك المدين به ، مالم يرد نص على خلاف ذلك كنص المادة ٥٠ من اللائحة المالية للميزانية والحسابات :

قاعدة رقم (٥٣٨)

المبدأ:

الاصل أن اكتمال مدة التقادم لايرتب بذاته سقوط الالتزام — وجوب تمسك المدين به ، اذ الاصل فيه أنه لايعتبر من النظام العام — لاتملك المحكمة أن تقضى بالسقوط من تلقاء نفسها ، ما لم يرد نص على خلاف هذا الاصل — أساس ذلك ومثال : نص المادة ٥٠ من اللائحة المالية للميزانية والحسابات بأن الماهيات التى لم يطالب بها مدة ٥ سنوات تصبح حقا مكتسبا للحكومة — للمحكمة أن تقضى بالسقوط وفقا لهذا النص من تلقاء نفسها — رجوع الادارة على الموظف بمبالغ صرفت له دون وجه حق — لايجيز للمحكمة أن تقضى بسقوط الحق فيها بالتقادم ، دون طلب من ذى المصلحة •

ملخص الحكم :

أن الاصل فى التقادم انه لايترتب على اكتمال مدته سقوط الالتزام من تلقاء ذاته بل لابد أن يتمسك به المدين ، فالتقادم دفع يدفع به المدين دعوى الدائن ، والاصل فيه انه لايعتبر من النظام العام • ذلك أن سقوط الإلتزام بالتقادم وان كان مبنيا على اعتبارات تمت الى المصلحة العامة لضمان الاوضاع المستقرة ، الا انه يتصل مباشرة بمصلحة المدين الخاصة ، كما انه يتصل اتصالا مباشرا بضميره فاذا كان يعلم ان ذمته مشغولة بالدين وتحرج من التذرع بالتقادم ، كان له النزول عنه عن طريق عدم التمسك به ، فلا تستطيع المحكمة أن تقضى بالسقوط من تلقاء نفسها — كل ذلك مالم يرد نص على خلاف

هذا الاصل ، كنص المادة ٥٠ من اللائحة المالية للميزانية والحسابات الذى يقضى بأن « الماهيات التى لم يطالب بها مدة خمس سنوات تصبح حقا مكتسبا للحكومة » • ومفاد هذا النص انه بمجرد انقضاء مدة الخمس سنوات تصبح الماهيات حقا للحكومة دون أن يتخلف أى التزام طبيعى فى ذمة الدولة وانه يجوز للمحكمة أن تقضى بسقوط الحق فى المطالبة بها من تلقاء نفسها • وعلة خروج هذا النص على الاصل العام المشار اليه هى قيام اعتبارات تنظيمية بالمصلحة العامة وتهدف الى استقرار الاوضاع الادارية وعدم تعرض ميزانية الدولة — وهى الاصل سنوية — للمفاجآت والاضطراب •

ومن حيث انه بالاضافة الى انه ليس هناك نص مماثل لنص المادة ٥٠ المشار اليها فى شأن ماتصرفه الحكومة للعاملين فيها من مبالغ تزيد عما هو مستحق لهم — فان الاعتبارات التى يقوم عليها حكم النص المذكور غير قائمة فى شأن رجوع الحكومة بتلك المبالغ على من صرفت اليهم دون وجه حق ، ويترتب على ذلك سريان الاصل العام السابق الاشارة اليه على تقادم الحق فى المطالبة بالمبالغ المذكورة • فلا يجوز للمحكمة أن تقضى بالتقادم من تلقاء نفسها بل يجب أن يكون ذلك بناء على طلب ذى المصلحة •

ومن حيث انه لذلك فانه أن جاز للمحكمة أن تقضى من تلقاء نفسها بسقوط حق العامل فى الاجر الذى لم يطالب به مدة خمس سنوات وفقا لنص المادة ٥٠ من اللائحة المالية للميزانية والحسابات ، فانه لايجوز لها أن تقضى من تلقاء نفسها بتقادم حق الدولة فى الرجوع على العامل بما صرف له دون وجه حق اذ يتعين للحكم بهذا التقادم أن يتمسك هو به •

ومن حيث أن المدعى عليه لم يدفع بالتقادم فانه ما كان يجوز للمحكمة الادارية أن تقضى من تلقاء نفسها بسقوط الدعوى • واذ قضت بذلك يكون حكمها مخالفا للقانون •

(طعن رقم ١٦٨٢ لسنة ٦ ق — جلسة ١٩٦٥/١/١٦)

قاعــدة رقم (٥٣٩)

المبــــدأ :

استرداد الحكومة لما أدته الى العاملين فيهـا بدون وجه حق — تقادمه ووجوب الدفع به لايعتبر من النظام العام ، الا فيما ورد به نص خاص كنص المادة ٥٠ من اللائحة المالية للميزانية والحسابات ٠

ملخص الحكم :

أيا كان الرأى فى مدة التقادم المسقطة لدعوى استرداد الحكومة ماتسلمه عمالها منها بغير حق فانه قد سبق لهذه المحكمة أن قضـت بأن الاصل فى التقادم المسقط انه لايترتب على اكتمال مدته السقوط من تلقاء ذاته ، بل لابد أن يتمسك به المدين لانه لايعتبر من النظـام العام ، فهو وأن كان مبنيا على اعتبارات تمت الى المصلحة العـامة لضمان استقرار الاوضاع الا انه يتصل مباشرة بمصلحة المدين الخاصة وبضميره ، فاذا كان يعلم أن ذمته مشغولة بالدين وتحرج من التـذرع بالتقادم ، كان له النزول عنه عن طريق عدم التمسك به ، فلا تستطيع المحكمة أن تقضى بالسقوط من تلقاء نفسها ، كل ذلك ما لم يرد النص على خلاف هذا الاصل ، كنص المادة ٥٠ من اللائحة المالية للميزانيـة والحسابات ، وليس هناك نص مماثل لنص المادة ٥٠ المشار اليهـا ، فى شأن ماتصرفه الحكومة للعاملين فيها من مبالغ تزيد عما هو مستحق لهم ، ويترتب على ذلك سريان الاصل العام السابق الاشارة اليـه فلا يجوز للمحكمة أن تقضى بالسقوط من تلقاء نفسها ، بل يجب أن يكون ذلك بناء على طلب ذى المصلحة ٠

(طعن رقم ٤٩ لسنة ٩ ق — جلسة ١٩٦٧/١٢/١)

قاعــدة رقم (٥٤٠)

المبــــدأ :

اكتمال مدة التقادم لايستتبع انقضاء الالتزام بقوة القانون وانما

يتعين أن يدفع بالتقادم وأن يقبل هذا الدفع ــ عدم جواز استرداد المبالغ التى تم دفعها رغم تقادم الدين بمضى المدة طالما لم يدفع بالتقادم .

ملخص الفتوى :

ومن حيث انه بالنسبة الى طلب استرداد المبالغ التى تم صرفها لاصحاب الشأن بعد مضى المدة المقررة لسقوط الحق فيها ، فان الاصل المسلم انه اذا اكتملت مدة التقادم فلا يقع انقضاء الالتزام بقوة القانون ، وان الالتزام مهما طالت مدته لاينقلب من تلقاء ذاته من التزام قانونى الى التزام طبيعى ، وانما يتعين أن يدفع بالتقادم وأن يقبل هذا الدفع . ومن ثم فان المدين الذى يوفى ماعليه رغم مضى المدة القانونية ودون أن يدفع بالاسترداد باعتبار انه قد دفع غير المستحق، اذ التقادم لايبرىء الا المدين الذى دفع به .

ولايغير من هذا النظر مانصت عليه المادة ٣٨٦ مدنى من انه « يترتب على التقادم انقضاء الالتزام ومع ذلك يتخلف فى ذمة المدين التزام طبيعى » ذلك أن هذا النص ينطوى على حذف المعلوم تطبيقا للقاعدة الاصولية التى مؤداها أن حذف المعلوم جائز ، ومقتضاه انه يترتب على التقادم اذا قضى به انقضاء الالتزام ، وذلك يمكن ادراكه من أعمال هذا النص مع نص المادة ٣٨٧ التالية له والتى قررت انه لايجوز للمحكمة أن تقضى بالتقادم من تلقاء نفسها بل يجب أن يكون ذلك بناء على طلب المدين .

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية الى مايأتى : أولا : أن التمسك بالتقادم أمر متروك لتقدير الحكومة حسبما يتراءى لها من اعتبارات . ثانيا : انه لايحق للحكومة طلب استرداد المبالغ التى تم صرفها لاصحاب الشأن رغم تقادم الدين بمضى المدة .

(ملف رقم ٢٢/١/٧ ــ جلسة ١٩٧١/١٢/١)

قاعـــدة رقم (٥٤١)

المبـــــدأ :

الاصل فى التقــادم المسقط انه لابد أن يتمســك به المــدين — لاتستطيع المحكمة أن تقضى به من تلقاء نفسها الا اذا نص القانــون على ذلك ٠

ملخص الحكم :

انه وأن كانت المادة ١٨٧ من القانون المدنى تنص فى صدرها على أن تسقط دعوى استرداد مادفع بغير حق بانقضاء ثلاث ســنوات من اليوم الذى يعلم فيه من دفع غير المستحق بحقه فى الاسترداد ٠٠ وأن المدعى لم يقم هذه الدعوى للمطالبة باسترداد مادفع بغير حق لمورث المدعى عليهم الا فى ١٢ من ابريل سنة ١٩٦١ أى بعد مضى أكثر مــن ثلاث سنوات على تحقق علمه بحقه فى الاسترداد الا أن هذه المحكمة سبق أن قضت بأن الاصل فى التقادم المسقط انه لايترتب على اكتمال مدة السقوط من تلقاء ذاته بل لابد أن يتمسك به المدين لانه لايعتبر من النظام العام فهو وأن كان مبنيا على اعتبــارات تمت الى المصــلحة لضمان استقرار الاوضاع الا انه يتصل مباشرة بمصــلحة المــدين الخاصـــة فـــان كـــان يعلــم أن ذمتـــه مشــغولة بالــدين وتحرج عن التـــذرع بالتقادم كان له النزول عنه عن طــريق عــدم التمسك به فلا تستطيع المحكمة أن تقضى بالسقوط من تلقاء نفسها كل ذلك مالم يرد نص على خلاف هذا الاصل ٠

ومن حيث انه ثابت من أوراق الدعوى أن أحدا من المدعى عليهم لم يتمسك بالتقادم المسقط أو يدفع به فانه لايجوز للمحكمة أن تقضى به من تلقاء نفسها واذ ذهب الحكم المطعون فيه غير هذا المذهب يكون قد جانب الصواب ويكون الطعن عليه بهذه المثابة قد بنى على أساس سليم من القانون ويتعين من ثم القضاء بالغاء الحكم المطعون فيه ٠

(طعن رقم ٢٧٠ لسنة ١٦ ق — جلسة ١٩٧٤/١/١٣)

قاعــدة رقم (٥٤٢)

المبــــدأ :

الدفع بالتقادم الطويل لايتعلق بالنظام العام — ضرورة التمسك به امام محكمة الموضوع فى عبارة واضحة — لا يغنى عنه طلب رفض الدعوى أو التمسك بنوع آخر من انواع التقادم لان لكل تقادم شروطه واحكامه — الدفع بالتقادم الطويل دفع موضوعى — القضاء بقبــوله قضاء فى اصل الحق تستنفد به المحكمة ولايتها — الطعن فى هذا القضاء ينقل النزاع برمته الى المحكمة الادارية العليا •

ملخص الحكم :

ومن حيث انه يتعين القول ابتداء بأن الدفع بالتقــادم الطويل لايتعلق بالنظام العام وينبغى التمسك به امام محكمة الموضــوع فى عباره واضحة لاتحتمل الابهام ولايغنى عن ذلك طلب الحكــم رفض الدعوى كما لايعنى عنه التمسك بنوع آخر من أنواع التقادم لان لكل تقادم شروطه وأحكامه •

ومن حيث أن البين من الحكم المطعون فيــه أن الجهة الادارية المطعون ضدها لم ترفع الدعوى لسقوط الحق بالتقادم الطويل • فان القضاء به وهو ليس من النظام العام ، يكون قد خالف القانون وأخطأ فى تأويله •

ومن حيث أن الدفع بالتقادم هو دفع موضوعى والحكم بقبوله هو قضاء فى اصل الدعوى تستنفذ به المحكمة ولايتها فى النزاعوينبنى على الطعن عليه أن ينقل النزاع برمته الى المحكمة الادارية العليــا لكى تنظر فيه على أساس مايقدم لها من أدله ودفوع وأوجه دفــاع جديدة وما كان قد قدم من ذلك الى محكمة الدرجة الاولى •

(طعن رقم ٦٦٣ لسنة ٢٧ ق — جلسة ١٩٨٤/٣/١٨)

قاعـــدة رقم (٥٤٣)

المبـــــدأ :

يمتنع على هيئة مفوضى الدولة الدفع بالتقادم غير المتعلق بالنظام العام مالم يتمسك به أصحاب الشأن ٠

ملخص الحكم :

انه عن الدفع بالتقادم المبدى عن هيئة مفوضى الدولة ، فـــان الاصل فى التقادم انه لايترتب على اكتمال مدته سقوط الالتزام مـــن تلقاء ذاته بل لابد أن يتمسك به المدين ، فالتقادم دفع يدفع به المدين دعوى الدائن والاصل فيه انه لايعتبر من النظام العـــام ، ذلـــك أن سقوط الالتزام بالتقادم وأن كان مبنيا على اعتبارات تمت الى المصلحة العامة لضمان الاوضاع المستقرة الا انه يتصـــل مباشرة بمصـــلحة المدين الخاصة ، ويرتبط ارتباطا وثيقا بضميره ويقينه ووجدانه ، فان كان يعلم أن ذمته مشغولة بالدين وتحرج عن التذرع بالتقادم كان له أن يصمت عن التمسك به فلا تملك المحكمة أن تقضى بالسقوط من تلقاء ذاتها ، كل ذلك ما لم يرد نص على خلاف هذا الاصل كنص المادة ٥٠ من اللائحة المالية للميزانية والحسابات فى شأن تقـــادم الماهيـــات ، ولامثيل لهذا النص فى شأن مسئولية الادارة بالتعويض عن قرارتهـــا الادارية المخالفة للقانون ، وعليه فـــان التعويض عن تلك القـــرارات لايسقط بقوة القانون وحده ، وما لم يتمسك صاحب الشأن بتقادمه لاتقضى به المحكمة من تلقاء نفسها ٠

ومن حيث أن هيئة مفوضى الدولة ليست طرفا صاحب مصـــلحة فى المنازعة يملك التصرف فى مصيرها أو فى الحقوق المتنـــازع عليهـــا فيها ، أو ينوب عن أطرافها فى التعبير عن مكنون يقينهم ووجـــدانهم أو التمسك بدفوع تتصل مباشرة بمصالحهم الخاصة وضمائرهم ، اذ ليس للمفوض من السلطات والاختصاصات غير ماخوله القانون أياها ، ولم يسند قانون مجلس الدولة الى هيئة المفوضين النيابة عن ذوى

الشأن فى ابداء دفوع الصيقة بهم مثل الدفع بالتقادم فى الحالات التى لاغنى عنه للحكم به ، وعليه لايسوغ لهيئة المفوضين أن تجهر بتقادم سكت صاحب الشأن عن الدفع به، اذ ليس للمفوض أن يتمسك بتقادم يمتنع على المحكمة أن تقضى به من تلقاء ذاتها ولايكون له من السلطات ماتقصر عنه سلطة المحكمة — أما أن كان التقادم مما يسوغ للمحكمة أن تقضى به من تلقاء نفسها ، فان حق المفوض ثابت فى الدفع به لما لهذا الدفع من أثر فى تهيئة الدعوى واستظهار جوانبها المؤثرة فى نتيجة الحكم فيها •

ومن حيث أن تقادم دعوى التعويض عن القرارات الادارية المخالفة للقانون — وهو ما لا تملك المحكمة الحكم به من تلقاء نفسها — مما يمتنع على هيئة المفوضين الدفع به ما لم يتمسك به أصحاب الشأن ، وعليه فان دفع هيئة المفوضين بتقادم الحق فى التعويض — عن الغاء ترخيص التصدير الصادر للمدعى أيا كان الرأى فى توافر شرائطه، ينهض على غير أساس وحرى بالرفض •

(طعن رقم ٤٧٤ لسنة ١٧ ق — جلسة ١٩٧٦/١١/١٣)

رابعا : التفرقة بين التقادم المسقط والسقوط :

قاعـدة رقم (٥٤٤)

المبــدأ :

تقادم مسقط — سقوط — مناط التفرقة بين التقـادم المسـقط والسقوط — النتائج التى يرتبها القضاء الادارى على هذه التفرقة — اختلافها عن تلك التى يرتبها الفقه والقضاء المدنى — وجه الشبه ووجه الخلاف بين السقوط فى مجال القانون المدنى وتقادم حقوق الغير قبل الدولة •

ملخص الفتوى :

أن مناط التفرقة بين التقادم المسقط والسقوط أن موضوع التقادم

المسقط هو الحق الكامل الذى تم وجوده وكمل تكوينه من قبل بحيث لايعتبر الدعوى التى ترفع اقتضاء لهذا الحق عنصرا من عناصره وانما هى اداة لحمايته ، أما السقوط فموضوعه الحق الناقص أو شبه الحق الذى لم يكتمل وجوده وتكوينه بعد ، وهو لايبلغ مرتبة الحق الا باتخاذ اجراء معين فى ميعاد محدد .

وهذه التفرقة وأن كانت تجد صداها فى مجال القانون العام ، الا أن القضاء الادارى لايرتب عليها ذات النتائج التى رتبها عليها الفقه والقضاء المدنى ، ففى مجال القانون الخاص يتميز التقادم المسقط عن السقوط بأنه يتعين على المدين أن يدفع به فلا يجوز للمحكمة أن تقضى به من تلقاء نفسها ، ويتخلف عنه التزام طبيعى ، وتقبلمدته الوقف والانقطاع بينما لايتعين على المدين فى حالة السقوط أن يدفع به فللمحكمة أن تقضى به من تلقاء نفسها ولا يتخلف عنه التزامطبيعى، ولاتقبل مدته وقفا ولا انقطاعا ، أما فى مجال القانون العام فقد رتب القضاء الادارى على تقادم حقوق الغير قبل الدولة نتائج شبيهة بالنتائج التى رتبها القانون المدنى على السقوط الا انها مع ذلك لاتختلط بها ، فانه وأن كان تقادم حقوق الغير قبل الدولة يشبه السقوط فى مجال القانون المدنى من حيث انه لايتعين على المدين أن يدفع به وانه يجوز للمحكمة أن تقضى به من تلقاء نفسها ، ومن حيث عدم تخلف التزام طبيعى عنه ، الا انه مع ذلك لايزال ثمت وجه خلاف بينه وبين السقوط — ذلك لان مدته تقبل الانقطاع كما يقبله التقادم ولكن باجراءات ايسر من اجراءات انقطاع التقادم فى مجال القانون المدنى .

(فتوى ٢٦٨ فى ١٩٦٠/٤/٣)

خامسا : المبالغ المستحقة لاحد اشخاص القانون العام قبل شخص آخر من اشخاص هذا القانون لاتسقط بالتقادم :

قاعـــدة رقم (٥٤٥)

المبـــــدأ :

المبالغ المستحقة لاحد أشخاص القانون العام قبل شخص آخر من أشخاص هذا القانون ــ هى مبالغ لاتسقط بالتقادم لان وسيلة الدفع بالتقادم لاتكون الا فى الدعوى وهذه محرمة بين الجهات الادارية٠

ملخص الفتوى :

ليس ثمت خلاف بين وزارة الزراعة وبين بلدية حلب حول واقعة تسلم الوزارة النخالة والاكياس الفارغة لاستعمالها فى مكافحة الجراد ولكن الوزارة تنكر على البلدية حقها فى اقتضاء ثمن هذه المواد استنادا الى سقوط هذا الحق بالتقادم المنصوص عليه فى المادة ١٦ من قانون المحاسبة الصادر بتاريخ ١٦ من أكتوبر سنة ١٩٢٣ ٠

وقد استبعدت الدعوى كوسيلة للمطالبة بالحق فى نطاق القانون العام فى صدد العلاقة بين المصالح العامة وذلك بالتطبيق للمادة ــ ٤٧/ج من القانون رقم ٥٥ لسنة ١٩٥٩ بشأن تنظيم مجلس الدولة التى تقضى باختصاص الجمعية العمومية للقسم الاستشارى للفتوى والتشريع بابداء الرأى فى المنازعات التى تنشأ بين الوزارات أو بين المصالح العامة أو بين الوزارات والمصالح وبين الهيئات الاقليمية أو بين هذه الهيئات ٠

ولما كان التقادم لايلحق الا الدعوى باعتبارها وسيلة صاحب الحق فى اقتضاء حقه عن طريق القضاء ومتى تم التقادم سقطت الدعوى ولم يكن للدائن بعد ذلك أن يلجأ الى طلب الحماية القانونية ولكن الحق يبقى دون دعوى تحميه ، ومقتضى ذلك فى خصوص حقوق المصالح العامة قبل بعضها البعض ، تلك الحقوق التى لاتحميها دعوى

على نحو ماتقدم ، مقتضى ذلك عدم جواز الدفع بالتقادم بين هـذه المصالح فيما يثور بينها من خلاف حول حقوق بعضها قبل البعض •

وعلى مقتضى ماتقدم يمتنع على وزارة الزراعة أن تدفع بتقادم مطلوب بلدية حلب قبلها •

لهذا انتهى رأى الجمعية الى أحقية بلدية حلب فى اقتضاء ثمن النخالة والاكياس الفارغة من وزارة الزراعة ، وعدم جواز الـدفع بسقوط هذا الحق •

(فتوى ٢٧٢ فى ١٩٦١/٣/٢٢)

قاعـدة رقم (٥٤٦)

المبـــدأ :

حقوق المصالح العامة والمؤسسات قبل بعضها بعضا ـ عدم جواز الدفع بسقوطها بالتقادم ـ أساسه ـ ورود التقادم على الدعاوى دون الحق ولا دعوى بين هذه الجهات •

ملخص الفتوى :

تنص المادة الاولى من المرسوم التشريعى رقم ٦٨ الصادربتاريخ ٣٠ حزيران بسنة ١٩٤٦ المتضمن الملاك الخاص لمديرية الاوقاف العامة على أن « مؤسسة الاوقاف الاسلامية مديرية عامة مرتبطة برياسـة مجلس الوزراء وهى من مؤسسات الدولة العـامة ذات الشخصـية الحقوقية والاستقلال المالى » كما تنص المادة الاولى من القانون رقم ٣١٦ الصادر بتاريخ ١٦ آيار سـنة ١٩٤٧ المتضمن الخط الحـديدى الحجازى والمعدلة بالمرسوم التشريعى رقم ٣ الصادر بتاريخ ٢٠ ايلول سنة ١٩٥٣ على أن « تعتبر الخطوط الحديدية السورية المعروفة باسم الخط الحديدى الحجازى بما فيه أملاكه وحقوقه ومصالحه مؤسسـة عامة ذات شخصية حقوقية واستقلال مالى مرجعها وزير الأشـغال العـامة » •

ويستفاد من هذين النصين أن مديريتى الاوقاف العامة والخط الحديدى الحجازى كلتيهما مؤسسة عامة اذ توافرت فيهما عناصر هذه المؤسسات وهى المرفق العام الذى تقوم عليه المؤسسة ثم الشخصية الاعتبارية المستقلة .

وقد استبعدت الدعوى كوسيلة للمطالبة بالحق فى نطاق القانون العام فى صدد العلاقة بين المصالح العامة وذلك بالتطبيق للمادة ٤٧ من القانون رقم ٥٥ لسنة ١٩٥٩ بشأن مجلس الدولة التى تقضى باختصاص الجمعية العمومية للقسم الاستشارى للفتوى والتشريع بابداء الرأى فى المنازعات التى تنشأ بين الوزارات أو بين المصالح العامة أو بين الوزارات والمصالح وبين الهيئات الاقليمية أو بين هذه الهيئات .

ومن حيث أن التقادم لايلحق الا الدعوى باعتبارها وسيلة صاحب الحق فى اقتضاء حقه عن طريق القضاء ، ومتى تم التقادم سقطت الدعوى ولم يكن للدائن بعد ذلك أن يلجأ الى طلب الحماية القانونية ولكن الحق يبقى دون دعوى تحميه ، ومقتضى ذلك فىخصوص حقوق المصالح العامة قبل بعضها البعض ، تلك الحقوق التى لاتحميها دعوى على نحو ماسبق ، مقتضى ذلك عدم جواز الدفع بالتقادم بين هذه المصالح فيما يثور بينها من خلاف حول حقوق بعضها قبلالبعض .

وعلى مقتضى ماتقدم فانه لايجوزلمديرية الخط الحديدىالحجازى أن تدفع بالتقادم طلب مديرية الاوقاف العامة الخاص بالاجور المستحقة عليها مقابل شغلها العقار رقم ٢٨٤ من منطقة القنوات منذ سنة ١٩٤٢ حتى سنة ١٩٥٦ .

(فتوى ٤٨ فى ١٩٦١/١/١٧)

قاعدة رقم (٥٤٧)

المبدأ :

المادة ١٧٢ من القانون المدنى — لايجوز للهيئة العامة لنقلالركاب بالاسكندرية أن تدفع مسئوليتها عن تعويض الضرر الذى أصاب الهيئة

العامة للبريد بالتقادم ــ أساس ذلك أن التقادم لايسرى بين الجهات الحكومية والهيئات العامة التى لاتكون المطالبات بينها عن طريق الدعاوى امام جهات القضاء ٠

ملخص الفتوى :

ومن حيث أنه ولئن كانت المادة ١٧٢ من القانون المدنى تنص على أن « تسقط بالتقادم دعوى التعويض الناشئة عن العمل غير المشروع بانقضاء ثلاث سنوات من اليوم الذى علم فيه المضرور بحدوث الضرر وبالشخص المسئول عنه ، وتسقط هذه الدعوى فى كل حال بمضى خمس عشرة سنة من يوم وقوع العمل غير المشروع ولئن كان لسائق الاوتوبيس التابع لهيئة النقل العام لمدينة الاسكندرية أو لشركة التأمين أن تتمسك بهذا التقادم ، الا أن هذا التقادم لايسرى بين الجهات الحكومية والهيئات العامة التى لاتكون المطالبات بينها عن طريق الدعاوى أمام جهات القضاء وفقا لما سبق أن انتهت اليه الجمعية العمومية للقسم الاستشارى للفتوى والتشريع بجلستها المنعقدة فى ٤ من يناير سنة ١٩٦١ ٠

ومن ثم فلا يجوز للهيئة العامة لنقل الركاب بالاسكندرية أن تدفع مسئوليتها عن تعويض الضرر الذى أصاب هيئة البريد من جراء هذا الحادث بالتقادم ٠

أما بالنسبة لتمسك شركة الشرق للتأمين بالتقادم الثلاثى فان الثابت من الاوراق أن قضية الجنحة رقم ٦٢٠٣ لسنة ١٩٦٣ قضى فيها بتغريم ٠٠٠ ٠٠٠ ٠٠٠ سائق السيارة التابع للهيئة العامة لنقل الركاب بالاسكندرية بغرامة قدرها خمسة جنيهات وبتعويض مؤقت قدره قرش صاغ وتأيد هذا الحكم استئنافيا فى الاستئناف رقم ٤٢٦٨لسنة ١٩٦٤ بجلسة ١٠ من يناير سنة ١٩٦٥ فانه فضلا عن أن وقائع دعوى التعويض ليست معروضة على الجمعية العمومية فان المنازعة بين شركة التأمين وبين الهيئة العامة للبريد والنقل العام ومادفعت به الشركة المذكورة بسقوط الدعوى بالنسبة لها بالتقادم الثلاثى فانها تخرج عن

اختصاص الجمعية العمومية للقسم الاستشارى بمجلس الدولة المنصوص عليها فى المادة ٤٧ من قانون مجلس الدولة رقم ٥٥ لسنة ١٩٥٩ فلا محل للتعرض له وتدخل هذه المنازعة فى إختصاص لجان التحكيم طبقا للقانون رقم ٣٢ لسنة ١٩٦٦ •

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية الى أن الهيئة العامة لنقل الركاب بالإسكندرية ملزمة بقيمة اصلاح الاضرار التى لحقت بالموتوسيكل التابع لهيئة البريد نتيجة لمصادمة سيارة الاوتوبيس التابع للهيئة العامة لنقل الركاب بالاسكندرية ، ولايغير من ذلك تمسك شركة الشرق للتأمين بالتقادم الثلاثى أن كان له وجه •

(ملف ٢١٥/٢/٣٢ — جلسة ١٩٦٩/١/١٢)

قاعدة رقم (٥٤٨)

المبدأ :

عدم جواز الدفع بالتقادم بين المصالح العامة فيما يثور بينها من خلاف حول حقوق بعضها قبل البعض — حكم المادة ٥٠ من القسم الثانى من اللائحة المالية للميزانية والحسابات لايغير من هذا النظر — سريان أحكام التقادم الواردة بالقانون المدنى فى العلاقة بين الجهات الحكومية وشركات القطاع العام •

ملخص الفتوى :

طالبت بعض الجهات الحكومية والهيئات العامة مصلحة الضرائب برد بعض الضرائب الجمركية والرسوم الاخرى المدفوعة منها الى المصلحة دون وجه حق وذلك بعد انقضاء مدة التقادم الثلاثى • وقد سبق استطلاع رأى ادارة الفتوى للمصالح العامة بالاسكندرية عن مدى انطباق القواعد الخاصة بالتقادم فى علاقات المديونية بين الجهات الحكومية فيما بينها وكذلك فيما بين هذه الجهات والهيئات العامة وذلك بمناسبة مطالبة الجهات المذكورة باسترداد مادفعته دون وجه حق بعد مضى مدة التقادم وما اثارته تلك المطالبة من خلاف فى هذا الصدد ،

وقد ذهبت الادارة المذكورة الى أن الدعوى كوسيلة للمطالبة بالحق مستبعدة فى نطاق القانون العام فى صدد العلاقة بين المصالح العـامة وذلك بالتطبيق لنص المادة ٤٧ من القانون رقم ٥٥ لسنة ١٩٥٩ فى شأن تنظيم مجلس الدولة المعدل بالقانون رقم ٨٦ لسنة ١٩٦٩ والتى تقضى باختصاص الجمعيه العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بابداء الرأى فى المنازعات التى تنشأ بين الوزارات وبين المصالح العامه أو بين الهيئات العامة أو بين المؤسسات العامة أو بين الهيئات المحليـة أو بين هـذه الجهات وبعضها البعض ، ويكون رأى الجمعية فى هذه المنازعات ملزما للجانبين •

وانه لما كان التقادم لايلحق الا الدعوى باعتبارها وسيلة صاحب الحق فى اقتضاء حقه عن طريق القضاء ومتى تمت الدعوى سـقطت الدعوى ولايكون للدائن بعد ذلك أن يلجأ الى طلب الحماية القانونية ولكن الحق يبقى دون دعوى تحميه ومقتضى ذلك فى خصوص حقـوق المصالح العامة قبل بعضها ـــ تلك الحقوق التى لاتحميها دعوى على نحو ماسلف ـــ عدم جواز الدفع بالتقادم بين هذه المصالح فيما يكون بينها من خلاف ـــ حول حقوق بعضها قبل البعض ، فمن ثم رأت ادارة الفتوى المذكورة انه يمتنع على مصلحة الجمارك التمسك بالتقادم فيما يتعلق بالمطالبات الموجهة اليها من الجهات الحكومية والهيئات العـامة لاسترداد ما دفعته دون وجه حق • وتبدى مصلحة الجمارك أن أحكام التقادم تسرى على القطاع العام واستشهدت فى ذلك بفتوى الجمعية العمومية الصادرة بجلسة ١٩٦٨/١٠/٩ وانه بالنسبة الى التقادم فيما بين الجهات الحكومية بعضها البعض أو بينها وبين الهيئات العامة فان احالة المنازعات التى تنشأ بين هذه الجهات الى الجمعيـة العموميـة لقسمى الفتوى والتشريع بمجلس الدولة يقصد به نقل الاختصـاص بهذه المنازعات من القضاء الى الجمعية ، وبذلك فان النزاع ينتقل بما قرر له القانون من دفوع ومنها التقادم ، وأن الأخذ بالرأى المنتهى الى عدم سريان أحكام التقادم بين الجهات الحكومية بعضها البعض واطلاق حق المصالح فى استرداد مادفعته الى مصلحة الجمارك بغير حق من شأنه ارتباك العمليات الحسابية ويؤدى الى صعوبة مراجعـة وتتبع المبالغ المطالب بها بالاضافة الى أن مصلحة الجمارك تحصـل

بعض الرسوم لحساب جهات أخرى كرسم البلدية وتتم تسوية هـذا الرسم لحساب البلدية ، ومن ثم ترى المصلحة عدم الاخذ بهذا الرأى والتمسك بأحكام التقادم المنصوص عليها فى القانون المدنى فيمـا بين الجهات الحكومية •

ومن حيث انه يبين من الوقائع المساقة على النحو المتقـدم أن مصلحة الجمارك تعترض على عدم أعمال أحكام التقـادم فيمـا بين المصالح العامة والهيئات العامة بعضها بعضا بمقوله أن ذلك من شأنه أن يؤدى الى ارتباك العمليات الحسابية ومستنده الى أن التقـادم لايقتصر على الدعوى بوصفها وسيلة حماية الحق بل يتناول الحق ذاته فى حين انها لم تنازع فى وجود التزام طبيعى فى ذمتها قبل المصـالح العامة الاخرى بعد مضى مدة التقادم •

وحيث أن الدعوى ـــ باعتبارهـا الوسـيلة للمطـالبة بالحق ـــ مستبعده فى نطاق القانون العام فى صدد العلاقة بين المصالح العـامة تطبيقا لنص المادة ٤٧ من قانون تنظيم مجلس الدولة رقم ٥٥ لسنة ١٩٥٩ والتى تقضى باختصاص الجمعية العمومية لقسـمى الفتـوى والتشريع بابداء الرأى فى المنازعات التى تنشأ بين الوزارات أو بين المصالح العامة أو بين الوزارات والمصالح العامة والهيئات العـامة أو بين هذه الجهات •

ومن حيث أن التقادم لايلحق الا الدعوى باعتبـارها وسـيلة صاحب الحق فى اقتضاء حقه عن طريق القضاء ومتى تم التقادم سقطت الدعوى ولم يكن للدائن بعد ذلك أن يلجأ الى طلب الحماية القانونيـة ويبقى الحق دون دعوى تحميه ومقتضى ذلك فى خصوص المصـالح العامة قبل بعضها البعض ، تلك الحقوق التى لاتحميها دعـوى كمـا سلف القول ـــ مقتضى ذلك عدم جواز الدفع بالتقادم بين هذه المصالح فيما يثور بينها من خلاف حول حقوق بعضها قبل البعض ، وعلى هذا استقر افتاء الجمعية العمومية •

ومن حيث انه بالنسبة الى مدى سريان أحكام التقادم فى خصوص

العلاقة بين الوزارات والمصالح العامة وبين شركات القطاع العـــام ، فانه سبق للجمعية العمومية أن ذهبت الى أن مناط أعمال أحكام التقادم هو قيام علاقة المديونية دون نظر الى اطراف هذه العلاقة فقد تقـــوم العلاقة بين الدولة من جهة والفرد من جهة أخرى وقد تقوم العـــلاقة بين الدولة من جهة وبين احد الاشخاص الاعتبارية الاخرى من جهـــة ثانية ، واذا كانت شركات القطاع العام تسرى عليها فى مباشرة نشاطها أحكام القانون الخاص ، شأنها فى ذلك شأن شركات القطاع الخاص ، فان أحكام القانون الخاص فى شأن معاملاتها هى التى تحكم علاقتها بالغير أو بالجهات الحكومية وذلك فيما عدا ما استثنى منها بنص صريح • وطالما نشأت علاقة المديونية فان انقضاء تلك العلاقة يخضع للقواعـــد المقررة فى انقضاء الالتزام ومن بين تلك القواعد قواعد التقادم •

ومن حيث أن شركات القطاع العام تخضع فى معاملاتها مع الدولة لكل القواعد القانونية المتعلقة باستحقاق الرسوم الجمركية وبطـــريق الوفاء بها ، فمن ثم فان القواعد الخاصة بالتقادم تسرى على شركات القطاع العام فى علاقتها بالدولة •

اما بالنسبة الى مانصت عليه المادة ٥٠ من القسم الثانى مـــن اللائحة المالية للميزانية والحسابات من أن « الماهيات التى لم يطالب بها فى مدة خمس سنوات تصبح حقا مكتسبا للحكومة » فالظاهر انها اقتبست من نصوص القانون المدنى مدة التقادم الخمسى ، الا انهـــا قررت فى ذات الوقت انه بمجرد انقضاء المدة تصبح الماهيات حقـــا مكتسبا للحكومة ، فنفت بذلك تخلف أى التزام طبيعى فى ذمة الدولة وافترقت بذلك عن الاحكام الواردة فى القانون المدنى والتى تقضى بانه وأن كان يترتب على التقادم انقضاء الالتزام دون الوفاء به ، الا انه يتخلف عنه فى ذمة المدين التزام طبيعى (مادة ٣٨٦) وانه لايجـــوز للمحكمة أن تقضى بالتقادم من تلقاء نفسها بل يجب أن يكون ذلك بناء على طلب المدين أو بناء على طلب دائنيه أو أى شخص له مصـــلحة فيه ولو لم يتمسك به المدين (م ٣٨٧) • ومرد ذلك بحسب النظـــرية المدنية الى أن التقادم ليس سببا حقيقيا من اسباب براءة الذمة بـــل مجرد وسيلة لقطع حق المطالبة به لوضع حد للمنازعات اذ يصعب اثبات

العلاقات القانونية التى يطول امدها بغير مقتض وينبغى أن يبادر كل دائن الى استيفاء حقه ومن ثم يظل الالتزام بعد فوات مدة التقادم التزاما مدنيا الى ان يدفع بتقادمه ، وينقضى اذا تم التمسك بالتقادم ولكن يتخلف عنه التزام طبيعى فى ذمة المدين ، لذلك ينبغى ان يتمسك به ذوو الشأن ولايجوز للمحكمة ان تقضى به من تلقاء نفسها ، هذا بينما الاعتبارات التى يقوم عليها نص المادة ٥٠ من اللائحة المالية للميزانية والحسابات هى اعتبارات تنظيمية تتعلق بالمصلحة العامة وتهدف الى استقرار الاوضاع الادارية وعدم تعرض الميزانية — وهى فى الاصل سنوية — للمفاجآت والاضطراب ومن ثم فان القاعدة التى قررتها هى قاعدة تنظيمية عامة يتعين على وزارات الحكومة ومصالحها التزامها وتقضى بها المحاكم كقاعدة قانونية واجبة التطبيق فى علاقة الحكومة بموظفيها وهى علاقة تنظيمية تحكمها القوانين واللوائح ، ومن بينها تلك اللائحة . ومن هذا يظهر الفرق واضحا بين الاحكام المدنية الخاصة بالتقادم وبين حكم المادة ٥٠ من اللائحة المالية للميزانية والحسابات ومن ثم فانه لايجوز التمسك بحكم هذه المادة للقول بجواز التمسك بالتقادم بين الحكومة والهيئات العامة وعدم تخلف أى التزام طبيعى فى خصوص حقوق المصالح والهيئات العامة قبل بعضها البعض.

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية الى الآتى :

أولا — عدم سريان التقادم بين الوزارات والمصالح والهيئات العامة فى خصوص حقوق كل منها قبل الاخرى .

ثانيا — سريان أحكام التقادم الواردة فى القانون المدنى فى العلاقة بين الجهات الحكومية وشركات القطاع العام .

ثالثا — بالنسبة الى الرسوم التى حصلتها مصلحة الجمارك لحساب مصالح حكومية اخرى دون وجه حق فانه يمكن للجهات الحكومية التى تطالب برد هذه الرسوم ان توجه مطالباتها المباشرة الى المصالح الاخرى دون مصلحة الجمارك التى اقتصرت مهمتها على الجباية لصالح غيرها .

(ملف ١٨١/٢/٣٧ — جلسة ١٩٧٢/٢/٩)

قاعـدة رقم (٥٤٩)

المبـــدأ :

المنازعات التى تنشأ بين الجهات العامة تفصل فيهـا الجمعيـة العمومية لقسمى الفتوى والتشريع برأى ملزم ـ أثر ذلك ـ لامجـال التمسك بالتقادم فيما بين الجهات الادارية ـ أساس ذلك ـ أن المشرع اذ خص الجمعية العمومية بالفصل فى المنازعات التى تنشأ بين الجهات العامة فانه قد استبعد الدعوى كوسيلة لحماية الحق الذى لايلحقـه التقادم .

ملخص الفتوى :

ولما كان المشرع قد خص الجمعية العمومية لقسـمى الفتـوى والتشريع بموجب الفقرة (د) من المادة ٦٦ من قانون مجلس الدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ بالفصل فى المنازعات التى تنشأ فيما بين الجهات العامة برأى ملزم وكان قد استبعد بذلك الدعوى كوسيلة لحماية الحق فيما بين تلك الجهات واذ يلحق التقادم الدعوى دون أصل الحق الذى يبقى رغم التقادم بغير دعوى تحميه فانه لا يكون هناك مجال للتمسك بالتقادم فيما بين الجهات الادارية وبالتالى لايقبل الدفع بالتقادم الذى أبدته هيئة كهرباء مصر لدرء مطالبة هيئة الاتصالات بالتعويض .

لذلك انتهت الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع الى الزام هيئة كهربء مصر بأن تؤدى الى هيئة الاتصالات السلكية واللاسلكيـة مبلغ ٢٠ جنيها و ٦٠٥ مليما كتعويض .

(ملف ٩٠٧/٢/٣٢ ـ جلسة ١٩٨٢/٣/٣)

قاعــدة رقم (٥٥٠)

المبـــدأ :

شركات القطاع العام ليست من اشخاص القانون العام بل مــن أشخاص القانون الخاص ـ سريان القواعد الخاصــة بالتقــادم على شركات القطاع العام فى علاقتها بالحكومة ـ انقطاع التقادم بالنسبة للضرائب والرسوم باتخاذ أى اجراء مما نص عليه فى المادة الثالثة من القانون رقم ٦٤٦ لسنة ١٩٥٣ بشــأن تقــادم الضرائب والرسوم ـ تسليم طلب رد ما دفع بغير وجهحق الى المصلحة باليد أو بالبريد العادى أو بالبريد المسجل يقوم مقام ارساله بكتاب موصى عليه بعلم الوصول متى ثبت بوجه قاطع وصول هذا الطلب فعلا الى المصلحة فى تاريــخ معين ـ أساس ذلك .

ملخص الفتوى :

أن المادة ٣١ من قرار رئيس الجمهورية العربية المتحدة بالقانون رقم ٧٠ لسنة ١٩٦٤ بشأن رسوم التوثيق والشهر تنص على أن« يسقط الحق فى استرداد مايتحصل من الرسوم بغير وجه حق بانقضاء ثلاث سنوات من تاريخ الدفع » .

وتنص المادة ٣٨٣ من القانون المدنى على أن « ينقطع التقــادم بالمطالبة القضائية ولو رفعت الدعوى الى محكمة غير مختصة وبالتنبيه وبالحجز وبالطلب الذى يتقدم به الدائن لقبول حقه فى تفليس أو فى توزيع وبأى عمل يقوم به الدائن للتمسك بحقه اثناء السير فى احدى الدعاوى » .

وتنص المادة الثالثة من القانون رقم ٦٤٦ لسنة ١٩٥٣ بشــأن تقادم الضرائب والرسوم على أن « يعتبر تنبيها قاطعا للتقادم أوراد الضرائب والرسوم واعلانات المطالبة والاخطارات اذا سلم أحدها الى الممول أو من ينوب عنه قانونا أو أرسل اليه بكتاب موصى عليه مع علم الوصول .

ويعتبر كذلك رد ما دفع بغير وجه حق اذا أرسله الممول الى الجهة المختصة بكتاب موصى عليه مع علم الوصول » .

ومن حيث أن مناط أعمال أحكام التقادم هو قيام علاقةالمديونية دون نظر الى أطراف هذه العلاقة فقد تقوم تلك العلاقة بين الدولة من جهة والفرد من جهة أخرى وقد تقوم تلك العلاقة بين الدولة من جهة وبين أحد الاشخاص الاعتبارية الاخرى من جهة أخرى .

واذا كانت شركات القطاع العام تسرى عليها فى مباشرة نشاطها أحكام القانون الخاص شأنها فى ذلك شأن شركات القطاع الخاص فان أحكام القانون الخاص فى شأن معاملاتها هى التى تحكم علاقاتها بالغير أو بالجهات الحكومية وذلك فيما عدا ما استثنى منها بنص صريح وطالما نشأت علاقة المديونية فان انقضاء تلك العلاقة يخضع للقواعد المقررة فى انقضاء الالتزام ومن بين تلك القواعد قواعد التقادم المسقط للحقوق اذ ليس فى قانون المؤسسات العامة وشركات القطاع العام رقم ٣٢ لسنة ١٩٦٦ مايستثنيها من هذه القواعد .

ومن حيث أن شركات القطاع العام تخضع فى معاملاتها المالية مع الدولة لكل القواعد القانونية المتعلقة باستحقاق الرسوم الجمركية وبطرق الوفاء بها وعلى ذلك فان القواعد الخاصة بالتقادم تسرى على شركات القطاع العام فى علاقتها بالدولة .

ومن حيث أن الغرض من اشتراط الطلب الذى يرسله الممول الى الجهة المختصة أن يكون بكتاب موصى عليه بعلم الوصول لقطعالتقادم بالنسبة للضرائب والرسوم المدفوعة بغير وجه حق هو ضمان وصول هذا الطلب الى الجهة ذات الشأن فى تاريخ معين وعلى وجه لا يطيل الجدل واعلان تمسك الدائن بحقه وتنبيه الجهة ذات الشأن الى ذلك وهذا الاثر يتحقق طالما يثبت على وجه قاطع وصول الطلب الى الجهة المختصة فى تاريخ محدد فيقوم مقام الخطاب الموصى عليه بعلمالوصول أى طلب سلم للجهة المختصة باليد أو أرسل اليها بالبريد العادى أو بالبريد المسجل أو بأية وسيلة أخرى تحقق الغاية من الطلب متى ثبت

وصول الطلب المذكور الى الجهة المختصة فى تاريخ معين ذلك أن فكرة الخطاب الموصى عليه مع علم الوصول ليست سوى وسيلة من وسائل اثبات تحقق وصول الطلب الى المدين منعا لكل منازعة قد تنشأ فى هذا الصدد وحتى يكون تحت يد الدائن دليل تقديم الطلب فى تاريخ معين ، فاذا ماثبت أن المطالبة وصلت للجهة المختصة فى تاريخ محدد بأى وسيلة من الوسائل تحقق الاثر الخاص بقطع التقادم لتحقق موجبه .

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية الى أن القواعد الخاصة بالتقادم تسرى على شركات القطاع العام فى علاقتها بالحكومة .

ويقطع التقادم بالنسبة للضرائب والرسوم اتخاذ أى اجراء مما نص عليه فى المادة الثالثة من القانون رقم ٦٤٦ لسنة ١٩٥٣ بشأن تقادم الضرائب والرسوم ، ويقوم تسليم طلب رد ما دفع بغير حق الى المصلحة المختصة باليد أو بالبريد العادى أو البريد المسجل مقام ارساله بكتاب موصى عليه بعلم الوصول متى ثبت بوجه قاطع وصول هذا الطلب فعلا الى المصلحة فى تاريخ معين .

(ملف ١٥٥/٢/٣٧ — جلسة ١٩٦٨/١٠/٩)

الفصـــل الثانى

تقادم ديون الحكومة قبل الغير

أولا : الغلط فى الواقع والغلط فى القانون :

قاعـــدة رقم (٥٥١)

المبـــدأ :

التقادم المسقط لحق الحكومة فى استرداد مادفع من مرتبـات بغير وجه حق — هو التقادم الثلاثى المنصوص عليه فى المادة ١٨٧ من القانون المدنى — بدء هذا التقادم — يكون من اليوم الذى يعلم فيه من دفع غير المستحق بحقه فى الاسترداد ، وهو يوم ينقشع الغلطالذى شاب صحة الوفاء — متى ينقشع الغلط فى الواقع ومتى ينقشع الغلط فى القانون — من تاريخ العلم بالواقع الصحيح فى الاول ومن تاريخ العلم بالوضع الصحيح للقاعدة القانونية التى ادى الجهل بها الىالغلط فى الوفاء فى الثانى — قاعدة افتراض العلم بالقانون فى هذا الصدد — لا محل لها لانها تتعارض مع مااقره التشريع المدنى فى موضوع مادفع بغير حق تعارضا بينا •

ملخص الفتوى :

ثار خلاف بين ديوانى المحاسبة والموظفين حول تحديد اجلالتقادم المسقط لحق الحكومة فى استرداد ماصرف من مبالغ غير مستحقة لبعض المهندسين بالتطبيق لقرار مجلس الوزراء الصادر فى ١٩ من فبـــراير سنة ١٩٥٠ برفع القيد الخاص بتثبيت اعانة غلاء المعيشة ورفعفئاتها، وقد عرض هذا الخلاف على الجمعية العمومية للقسم الاستشـــارى بجلستها المنعقدة بتاريخ ٢١ من ديسمبر سنة ١٩٦٠ فرأت أن الحق فى استرداد هذه المبالغ يخضع للتقادم المنصوص عليه فى المـــادة ١٨٧

من القانون المدنى والتى تقضى بسقوط الحق فى استرداد مادفع بغير حق بانقضاء ثلاث سنوات من اليوم الذى يعلم فيه من دفع غيرالمستحق بحقه فى الاسترداد ، أو بانقضاء خمس عشرة سنة من اليوم الذى ينشأ فيه هذا الحق أى المدتين اقصر ، وأن تاريخ علم الحكومة بحقها فى استرداد المبالغ المذكورة ، يتحدد بتاريخ تبليغ الوزارات والمصالح بكتاب ديوان الموظفين الدورى رقم ١٨ لسنة ١٩٥٩ الذى تضمن التفسير الصحيح لقرار مجلس الوزراء الصادر فى ١٩ من فبراير سنة ١٩٥٠ ، وعلى مقتضى هذا التفسير ظهر حق الحكومة فى استرداد هذه المبالغ . ولما كان الكتاب المشار اليه قد أبلغ للوزارات والمصالح فىشهر يولية سنة ١٩٥٩ ، كما أن المبالغ المشار اليها قد تم صرفها فى الفترة اللاحقة على أول مارس سنة ١٩٥٠ تاريخ تنفيذ قرار مجلس الوزراء الصادر فى ١٩ من فبراير سنة ١٩٥٠ ، ومن ثم تكون كلتا المدتين المحددتين فى المادة ١٨٧ من القانون المدنى لتقادم الحق فى استرداد مادفع بغير حق لم تنقص بعد ، مما يتعين معه تحصيل هذه الفروق ممن حصل عليها بغير حق .

ويرى ديوان الموظفين انه لما كان سبب بطلان الوفاء بهذه المبالغ هو الغلط فى تطبيق قرار مجلس الوزراء الصادر فى ١٩ من فبراير سنة ١٩٥٠ وهو من قبيل الغلط فى القانون .

ولما كان الاصل هو افتراض العلم بالقانون فانه يتعين فى هذه الحالة اتخاذ تاريخ واقعة الوفاء الباطل تاريخا للعلم بالحق فى الاسترداد ، وبذلك يبدأ اجل التقادم الثلاثى المنصوص عليه فى المادة ١٨٧ من القانون المدنى بالنسبة لاسترداد المبالغ آنفة الذكر من تاريخ الدفع لان من المفروض أن الحكومة كانت تعلم فى هذا التاريخ بحكم القانون وبذلك تكون وقت دفع غير المستحق على علمبأنها توفىبالتزام غير ملزمة به قانونا .

وقد أعيد عرض هذا الموضوع على الجمعية العمومية للقسم الاستشارى بجلستها المنعقدة بتاريخ ٢١ من فبراير سنة ١٩٦١ فاستبان لها أن المقرر قانونا فى شأن استرداد مادفع نتيجة غلط ، أن من دفع غير المستحق يحق له المطالبة باسترداد مادفعه ، ولو كان الغلط

الذى وقع فيه غلطا فى القانون . ذلك أن الغلط الذى يشوب هـذا الوفاء فيجعله قابلا للاسترداد هو غلط يعيب الارادة بشروطه المعروفة فى القانون المدنى — وقد نصت المادة ١٢٢ من القانون المدنى صراحة على أن الغلط فى القانون كالغلط فى الواقع يشوب صحة الارادة ويجعل العقد الذى بنى عليها قابلا للابطال .

هذا هو المفهوم القانونى الصحيح للغلط الذى يخول من وقـع فيه حق استرداد مادفعه بغير حق .

فاذا جاء المشرع بعد ذلك ونص فى المادة ١٨٧ من القانون المـدنى على أن الميعاد الذى يبدأ منه التقادم الثلاثى هو « اليوم الذى يعلم فيه من دفع غير المستحق بحقه فى الاسترداد » فان هذا اليوم — فى خصوص الاسترداد المؤسس على الغلط فى الوفاء — هو يوم ينقشع الغلط الذى شاب صحة الوفاء . فاذا كان الغلط الذى شاب الـوفاء غلطا فى الواقع بدأ التقادم الثلاثى من تاريخ انقشاع هـذا الغلط أى من تاريخ العلم بالواقع الصحيح ، واذا كان الغلط الذى شـاب الوفاء غلطا فى القانون بدأ انقشاعه وذلك يستتبع بدء التقادم الثلاثى — من تاريخ العلم بالوضع الصحيح للقاعدة القانونية التى أدى الجهل الى الغلط فى الوفاء .

وأعمال وجهة النظر التى رآها الديوان فى كتابه المشار اليه يفضى الى امتناع استرداد مايوفى بغير حق اطلاقا متى كان الوفاء مبنيـا على غلط فى القانون . ذلك لان المادة ١٨١ من القانون المدنى تنص فى فقرتها الثانية على انه « لامحل للرد اذا كان من قام بالوفاء يعلم انه غير ملزم بما دفعه » ومقتضى هذا النص أن حق الاسترداد يسقط متى كان الموفى يعلم بأنه يوفى ماليس ملزما ولو اعملت قاعدة افتـراض العلم بالقانون فى هذا الصدد على نحو مايرى الديوان اعتبـر مـن يوفى بسبب خطأ فى القانون عالما بأنه يوفى ماليس ملزما به ، ومن ثم يمتنع عليه استرداد مايوفى بغير حق اطلاقا ، وغنى عن البيان أن هذا الحكم يتعارض والاصل الذى أقره التشريع المدنى فى موضوع مادفع بغير حق تعارضا بينا .

ويخلص مما تقدم أن ماانتهت اليه الجمعية العمومية فى فتواها الصادرة بتاريخ ٢١ من ديسمبر سنة ١٩٦٠ فى خصوص الاعتداد بالعلم الحقيقى والفعلى ، لتحديد بداية التقادم القصير المسقط لحق الحكومة فى استرداد مادفعه بغير حق ، هو التطبيق الصحيح لحكم القانون ، لانه فى هذا التاريخ وحده دون غيره يتحقق العلم الذى تصبح فيه الحكومة على بينة من أمرها ، فتستطيع أن تتدبر موقفها فى استرداد مادفعته من مبالغ غير مستحقة عليها .

لهذا انتهى رأى الجمعية الى أن المعول عليه فى تحديد بداية التقادم القصير المنصوص عليه فى المادة ١٨٧ من القانون المدنى ، هو تاريخ العلم الحقيقى الفعلى بالحق فى الاسترداد ، والى تأييد فتواها الصادرة بجلستها المنعقدة بتاريخ ٢١ من ديسمبر سنة ١٩٦٠ فيما انتهت اليه من وجوب استرداد ماصرف لبعض مهندسى الحكومة من مبالغ غير مستحقة بالمخالفة لقرار مجلس الوزراء الصادر فى ١٩ من فبراير سنة ١٩٥٠ الخاص باعانة غلاء المعيشة .

(فتوى ٢١٤ فى ١٩٦١/٣/٧)

ثانيا : التقادم بمضى ثلاث سنوات :

قاعدة رقم (٥٥٢)

المبدأ :

استرداد المبالغ المنصرفة زيادة عن النسب المقررة بالقانون رقم ٦٧ لسنة ١٩٥٧ الخاص بالاجور الاضافية ــ سقوطه بمضى ٣ سنوات من تاريخ علم الادارة .

ملخص الفتوى :

أن تقادم الحق فى المطالبة باسترداد المبالغ المنصرفة زيادة عن النسب المقررة بالقانون رقم ٦٧ لسنة ١٩٥٧ الخاص بالاجور الاضافية، يخضع لحكم المادة ١٨٧ من القانون المدنى التى تنص على أن « تسقط

دعوى استرداد مادفع بغير حق بانقضاء ثلاث سنوات من اليوم الذى يعلم فيه من دفع غير المستحق بحقه فى الاسترداد ، وتسقط الدعوى كذلك فى جميع الاحوال بانقضاء خمس عشرة سنة من اليوم الذى يعلم فيه من دفع غير المستحق بحقه فى الاسترداد ، وتسقط الدعوى كذلك فى جميع الاحوال بانقضاء خمس عشرة سنة من اليوم الذى نشأ فيه هذا الحق » ومن ثم فان تقادم الحق فى المطالبة بهذه المبالغ يسقط بمضى ثلاث سنوات من تاريخ علم اللجنة بحقها فى الاسترداد وهو تاريخ ابلاغها بهذه الفتوى وخمس عشرة سنة من تاريخ نشوء هذا الحق وهو تاريخ تطبيق القانون رقم ٦٧ لسنة ١٩٥٧ المشار اليه فى جميع الاحوال •

(فتوى ٩٣٤ فى ١٩٦١/١٢/١٠) .

قاعـدة رقم (٥٥٣)

المبـــدأ :

استرداد مادفع بغير وجه حق — نص المادة ١٨٧ من القانـون المدنى على سقوط الحق فى الاسترداد بانقضاء ثلاث سنوات على علم الدافع بحقه فى الاسترداد — احالة الجهة الادارية الامر الى النيابة الادارية للتحقيق ثم لديوان المـوظفين لاسـتطلاع الرأى فى جـواز الاسترداد — بدء سريان التقادم من تاريخ علم الجهة الادارية بحقها فى الاسترداد بناء على فتوى الديوان •

ملخص الفتوى :

تنص المادة ١٨٧ من القانون المدنى على أن « تسقط دعـوى استرداد مادفع بغير حق بانقضاء ثلاث سنوات من اليوم الذى يعلم فيه من دفع غير المستحق بحقه فى الاسترداد ، وتسقط الدعوى كذلك فى جميع الاحوال بانقضاء خمس عشرة سنة من اليوم الذى ينشأ فيه هذا الحق » وظاهر من هذا النص أن المشرع اعتد فى تحـديد بـدء سريان التقادم الثلاثى بعلم دافع غير المستحق بحقه فى الاسترداد ، وعلى ذلك فمالم يتأكد علم الدافع بحقه فى الاسترداد لا يبدأ سريان هذا التقادم •

ويستفاد من وقائع الموضوع أن النيابة الادارية لوزارة التربية والتعليم لم تنته الا فى ١٩٥٨/١٢/١٣ من التحقيق فى موضوع صرف المكافآت خطأ وتركت للوزارة عرض موضوع استحقاق هيئة التدريس بقسم الادلاء والتراجمة للمكافآت الممتازة من عدمه على جهـة الفتوى فاستطلعت الوزارة رأى ديوان الموظفين فى شأن المطالبة برد المبـالغ التى استولى عليها بدون وجه حق من عملوا بهذا القسـم ، فأفـاد الديوان فى ١٥ من يولية سنة ١٩٥٩ بانه لامحل للمطالبة وفى ٢١ مـن يونية سنة ١٩٦٠ ورد الى الوزارة كتاب الديوان يفيد عدوله عن الرأى السابق تبليغه وانه يجوز المطالبة بالفروق •

ولما سبق فانه لايمكن القول بأن وزارة التربية والتعليـم كانت تعلم بحقها فى الاسترداد الا من تاريخ وصول كتاب ديوان المـوظفين الاخير اليها فى ٢١ من يونية سنة ١٩٦٠ ، ذلك انه حتى هذا التاريخ لم يكن الامر قد استقر بشأن جواز المطالبة برد هذه الفروق ومن ثم فمن هذا التاريخ وحده يمكن القول بأن الوزارة قد علمت بحقها فى الاسترداد ، ولا يبدأ التقادم الثلاثى فى مواجهتها الا من هذا التاريخ• فاذا كانت الوزارة قد لجأت الى تحصيل الفروق قبل تمام السنوات الثلاث التالية لهذا التاريخ فان هذه الفروق لاتكون قد سقطت بالتقادم الثلاثى •

لهذا انتهى الرأى الى جواز استرداد الفروق بين المكافآت التى صرفت لهؤلاء المدرسين بدون وجه حق والمكافآت التى يستحقونها •

(فتوى ٩٥٢ فى ١٩٦٣/٨/٣١)

قاعـدة رقم (٥٥٤)

المبـــدأ :

موظف — تقادم — القانون رقم ١ لسنة ١٩٦٢ فى شـأن صرف مرتب أو أجر أو معاش ثلاثة أشهر عند وفاة الموظف أو المستخدم أو صاحب المعاش — انشأ حقا جديدا لايفيـد منه الا ورثة من يكـون

بالخدمة عند نفاذه ــ سقوط دعوى استرداد مادفع للدولة بغير حق بانقضاء ثلاث سنوات من تاريخ علم جهة الادارة بحقها فى الاسترداد أو خمس عشرة سنة من يوم نشوء هذا الحق ــ أساس ذلك من نص المادة ١٨٧ من القانون المدنى ــ انقطاع هذا التقادم فى الاحوال التى يجيزها القانون ٠

ملخص الفتوى :

أن القانون رقم ١ لسنة ١٩٦٢ فى شأن صرف مرتب أو أجر أو معاش ثلاثة أشهر عند وفاة الموظف أو المستخدم أو صاحب المعاش قد أنشأ حقا جديدا لم يكن مقررا من قبل وهو استحقاق ورثة أحد العاملين بقوانين المعاشات المشار اليها فى ديباجته عند وفاته وهو بالخدمة صرف صافى مرتبه أو الاجر الشهرى الذى كان يصرف له بافتراض عدم وفاته وذلك عن الشهر الذى حدثت فيه الوفاة والشهرين التالين له وفى المواعيد المقررة لصرف المرتبات أو الاجور ولا يستفيد من هذا الحكم الجديد الا ورثة من يكون بالخدمة عند نفاذ القانون المذكور من أول يناير سنة ١٩٦٢ ٠

وعلى ذلك فان ماصرف لورثة السيد ٠٠٠٠ يكون قد صرف لهم على خلاف أحكام القانون ويحق للجهة الادارية استرداده مالم يكن حقها فى الاسترداد قد سقط بالتقادم ٠

وتطبيقا للمادة ١٨٧ من القانون المدنى التى تقضى بسقوط دعوى استرداد مادفع بغير حق بانقضاء ثلاث سنوات من اليوم الذى يعلم فيه من دفع غير المستحق بحقه فى الاسترداد وتسقط الدعوى كذلك فى جميع الاحوال بانقضاء خمس عشرة سنة من اليوم الذى نشأ فيه هذا الحق ، فان الاسترداد يسقط بالتقادم الثلاثى المنصوص عليه فى المادة المذكورة ما لم تكن هناك مطالبة قاطعة للتقادم ٠

(فتوى ١٠٦٣ فى ١٩٦٦/١٠/١٦)

قاعـــدة رقم (٥٥٥)

المبـــدأ :

صرف بعض المبالغ دون وجه حق عند تطبيق قواعد اعانة غـــلاء المعيشة على المهندسين ـ جواز استردادها خلال ثلاث سنوات مـــن اليوم الذى علمت فيه الحكومة بحقها فى الاسترداد أو بانقضاء خمس عشرة سنة من اليوم الذى ينشأ فيه هذا الحق أى المدتين أقصر ـ عدم تطبيق التقادم الخمسى فى هذه الحالة .

ملخص الفتوى :

أن قرار مجلس الوزراء الصادر فى ١٩ من فبراير ســـنة ١٩٥٠ برفع القيد الخاص بتثبيت إعانة غلاء المعيشة وزيادة فئاتها ، ينص فى فقرته الرابعة على أن « يخصم من مرتب التخصص أو التفرغ أو أي مرتب مماثل حصل عليه الموظف منذ سنة ١٩٤٥ فيما عدا ملابس الضباط ، قيمة الزيادة التى يحصل عليها الموظف فى الاعانة ، ويسرى هذا الحكم على مرتب التفتيش ومرتب الانتقال الثابت فيمـــا لايزيد على نصف المرتب » ومقتضى هذا النص أن مقدار المبلـــغ الـــواجب خصمه من بدل التخصص يتحدد بقيمة الفرق بين مايحصل عليه الموظف من زيادة فى اعانة غلاء المعيشة نتيجة لما تضمنه قرار مجلس الـــوزراء المشار اليه ، من مزايا جديدة سواء ماتعلق منها برفع فئات هذه الاعانة أو الغاء قيد التثبيت ، وبين ماكان يحصل عليه فعلا من هذه الاعـــانة قبل تنفيذ هذا القرار فى أول مارس ســـنة ١٩٥٠ . وعلى ذلـــك فان ماصرف لبعض المهندسين ، بالمخالفة لهذه القاعـــدة ، يكون قـــد تم صرفه بدون وجه حق ويجب استرداده ، وذلك عملا بفتوى الجمعية العمومية الصادرة بجلستها المنعقدة بتاريخ ١٣ من يناير سنة ١٩٦٠، ذلك أن صرف هذه المبالغ تم على خلاف حكم القانون ، ولم يصـــاحبه تغيير فى مركز الموظف أو زيادة فى مسئولياته وتبعاته ، بل ظلت تبعاته على ماكانت عليه قبل تنفيذ قرار مجلس الوزراء تنفيذا خاطئـــا على النحو المتقدم ذكره ، مما يرتب فى ذمة الموظف التزاما برد ماحصـــل

عليه من هذه المبالغ بغير حق ، تطبيقا للمادة ١٨١ من القانون المدنى التى تقضى بأن كل من تسلم على سبيل الوفاء ماليس مستحقا له وجب عليـــه رده •

وفيما يتعلق بتحديد اجل التقادم المسقط للحق فى استرداد هذه المبالغ ، فان من المسلم أن ديون الدولة قبل الغير تسقط بمدد التقادم العادية المنصوص عليها فى القانون المدنى ، وعلى مقتضى ذلـــك فإن حق الحكومة فى استرداد ماحصل عليه المهندسون المشار اليهم مـــن مبالغ دون وجه حق يسقط بانقضاء ثلاث سنوات من اليوم الذى يعلم فيه من دفع غير المستحق بحقه فى الاسترداد أو بانقضاء خمس عشرة سنة من اليوم الذى ينشأ فيه هذا الحق ، أى المدتين أقصر ، وذلـــك تطبيقا لنص المادة ١٨٧ من القانون المدنى •

والقول بأن حق الحكومة فى استرداد هذه المبالغ يتقادم بانقضاء خمس سنوات تطبيقا لنص الفقرة الاولى من المادة ٣٧٥ من القانون المدنى استنادا الى أن هذا الحق هو من الحقوق الدورية المتجـــددة التى يعينها النص المذكور فضلا عن أن المادة ٥٠ من لائحة الميزانية والحسابات ـــ هذا القول مردود بأن المهايا والاجور والمعاشات التى اخضعتها المادة ٣٧٥ من القانون المدنى للتقادم الخمسى ، هى حقوق دورية متجددة ، بمعنى انها تستحق فى مواعيد متتالية وأن مايؤدى منها فى موعده لاينتقص من اصله ، كما انها حقوق نشأت عن تصرفات قانونية ، أى عن أعمال ادارية وثبت لها وصف الماهية أو الاجر بالنظر الى المدين بها ، فضلا عن صاحب الحق فيها • وهذه الاعتبارات منتفية تماما بالنسبة الى المبالغ المطلوب استردادها ، فهى ليست من المبالغ التى تستحق بصفة دورية متجددة ، كما أن الالتزام بردها نشأ عن عمل مادى يتمثل فى واقعة الوفاء الباطل ، وهى الواقعة التى تـــرتب عليها اثراء الموظف بلا سبب وافتقار الحكومة ، ولذلك اخضع القانون المدنى هذا الالتزام للتقادم القصير المنصوص عليه فى المادة ١٨٧ جريا على عادته من انشاء تقادم قصير لكل التزام لاينشأ عن ارادة صاحبه، كما هو الحال فى المسئولية التقصيرية ودعوى الاثراء بلا سبب ودعوى

الفضالة ومتى كان الامر كذلك فلا يكون ثمة وجه لاقحام المادة ٣٧٥ من القانون المدنى فى مجال تحديد مدة التقادم المسقط لحق الحكومة فى استرداد مادفع لموظفيها من مبالغ غير مستحقة ولا المادة ٥٠ من لائحة الميزانية والحسابات والتى اقتصرت على تنظيم تقادم حقوق الموظفين فى ماهياتهم قبل الحكومة ولم تتعرض لحقوق الحكومة قبل موظفيها ، مما يتعين معه عدم التعويل عليها فى صدد تنظيم تقادم حقوق الحكومة قبل موظفيها .

وينبنى على ماسبق أن حق الحكومة فى استرداد ماحصل عليه المهندسون المشار اليهم من مبالغ دون حق يسقط بانقضاء ثلاث سنوات من اليوم الذى علمت فيه بحقها فى الاسترداد أو بانقضاء خمس عشرة سنة من اليوم الذى ينشأ فيه هذا الحق أى المدتين أقصر ، ولما كان تاريخ علم الحكومة بحقها فى استرداد المبالغ المذكورة يتحدد بتاريخ تبليغ الوزارات والمصالح المختلفة بكتاب ديوان الموظفين الدورى رقم ١٨ لسنة ١٩٥٩ الذى تضمن التفسير الصحيح لقرار مجلس الوزراء الصادر فى ١٩ من فبراير سنة ١٩٥٠ ، وعلى مقتضى هذا التفسير ظهر حق الحكومة فى استرداد هذه المبالغ .

ومن حيث أن هذا الكتاب ابلغ للوزارات والمصالح فى شهر يولية سنة ١٩٥٩ كما أن المبالغ المشار اليها قد تم صرفها فى الفترة اللاحقة على أول مارس سنة ١٩٥٠ تاريخ تنفيذ قرار مجلس الوزراء الصادر فى ١٩ من فبراير سنة ١٩٥٠ ، ومن ثم تكون كلتا المدتين المحددتين فى المادة ١٨٧ من القانون المدنى لتقادم الحق فى استرداد مادفع بغير حق لم تنقض بعد . مما يتعين معه تحصيل هذه الفروق ممن حصل عليها بغير حق .

لهذا انتهى الرأى الى وجوب استرداد ماصرف للمهندسين المشار اليهم من مبالغ لايستحقونها ، بالمخالفة لقرار مجلس الوزراء الصادر فى ١٩ من فبراير سنة ١٩٥٠ الخاص باعانة غلاء المعيشة .

(فتوى ٤ فى ١٩٦١/١/٢)

قاعــدة رقم (٥٥٦)

المبــــدأ :

حق الجهة الادارية فى استرداد ما قامت بادائه الى الموظف بغير حق كاعانة غلاء المعيشة ــ يسقط بانقضاء ثلاث سنوات من يوم علم الجهة الادارية بحقها فى الاسترداد •

ملخص الحكم :

أن الجامع الأزهر قد ادى الى الطاعن اعانة غلاء عن المكافأة بناء على اعتقاده الخاطىء • بأن تلك الاعانة مستحقة له فحقه فى استرداد مادفع منها بغير حق يسقط بانقضاء ثلاث سنوات من اليوم الذى علم فيه بحقه فى الاسترداد وفقا للحكم الوارد فى صدر المادة ١٨٧ مــن القانون المدنى لان حقه فى الاسترداد انما نشأ عن واقعة قانونية هى واقعة الوفاء الحاصل منه للمدعى فى المدة من أول سبتمبر سنة ١٩٤١ الى ديسمبر سنة ١٩٥٠ والمستفاد من الاوراق انه قد دفع عن غلط فى القانون حين ادى للطاعن اعانة غلاء غير مستحقة له وأن هذا الغلط لم ينكشف له الا عندما تلقى اعتراض ديوان المحاسـبة فى ١٨ مــن سبتمبر سنة ١٩٥٠ أو على أحسن الفروض بالنسبة اليه منذ امتناعه عن صرف اعانة الغلاء له اعتبارا من أول يناير سنة ١٩٥١ ــ وعلى أى حال فانه سواء حسبت مدة التقادم الثلاثى المسقط لحقه منذ التاريخ الاول أو الثانى فانها تكون قد انقضت قبل أن يقيم الجامع الأزهــر دعواه الاولى أمام محكمة غير مختصـــة هى محكمـة الاسـكندرية الابتدائية فى ١٤ من أكتوبر سنة ١٩٥٧ •

(طعن رقم ١٨٦٨ لسنة ٦ ق ــ جلسة ١٩٦٦/١٢/٢٤)

ثالثا : التقادم بمضى خمس عشرة سنة :

قاعـــدة رقم (٥٥٧)

المبـــدأ :

استرداد مادفع بغير حق ـ نص المادة ١٧٨ من القانون المـدنى على سقوط دعوى استرداد مادفع بغير حق بانقضاء ثلاث سنوات ـ عدم ملاءمة هذا الحكم فى مجال روابط القانون العام ـ عدم سقوط حق الادارة فى استرداد ماصرف بغير حق من أجور ورواتب للموظفين الا بمضى خمسة عشر عاما •

ملخص الفتوى :

انه وأن كانت المادة ١٨٧ من القانون المدنى تنص على أن تسقط دعوى استرداد مادفع بغير حق بانقضاء ثلاث سنوات من اليوم الذى يعلم فيه من دفع غير المستحق بحقه فى الاسترداد ـ الا أن مجـال أعمال هذا الحكم هو روابط القانون المدنى التى وضعت هذه المـادة لمواجهتها • أما فى مجالات القانون العام حيث تختلف ضوابط تحديد مراكز أطراف روابطه فانه وأن كان من الملائم أحيانا استعارة القواعد المدنية لتحكم هذه الروابط الا أن القضاء الادارى ، بوظيفته الانشائية، يتمتع بحرية واسعة فى هذا الشأن حيث يقبل احيانا ويرفض فى احيان اخرى تطبيق أحكام القانون المدنى على علاقات القانون العام حسبما يستظهره من ملاءمة أو عدم ملاءمة هذا التطبيق على تلك العلاقات • وقد أيدت المحكمة الادارية العليا فى حكمها الصادر فى ٢ من يوليـو سنة ١٩٦٠ عدم تطبيق الحكم الوارد فى المادة ١٨٧ المذكورة على حق الادارة فى استرداد ماصرف بغير حق من اجور أو رواتب الى الموظفين، وقررت فى هذا الشأن أن الحق فى الاسترداد لايسقط بالتقادم الا بمضى خمس عشرة سنة (الحكم الصادر فى الطعن رقم ١٧٦ لسنة ٥ ق) •

ومن حيث انه بتطبيق هذا المبدأ الذى أرسته المحكمة الادارية العليا على الحالة المعروضة يبين أن حق لجنـــة القطن ، وهى جهـــة

ادارية ، فى استرداد المبالغ المشار اليها لا يسقط الا بمضى خمس عشرة سنة على تاريخ صرف هذه المبالغ •

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية الى انه يجب على الموظفين المشار اليهم رد الاجور الاضافية التى صرفت اليهم زيادة عما يستحقونها ، ولا يسقط حق لجنة القطن فى استرداد مبالغ هذه الاجور الا بمضى خمس عشرة سنة على تاريخ صرفها الى هؤلاء الموظفين •

(فتوى ٢٠٤٦ فى ١٩٦٣/١١/١٢)

قاعدة رقم (٥٥٨)

المبدأ :

القانون رقم ٦٧ لسنة ١٩٥٧ بشأن الاجور والمرتبات والمكافآت التى يتقاضاها الموظفون العموميون علاوة على مرتباتهم الاصلية — المادة السابعة من القانون تقضى بأن يؤول الى الخزانة العامة المبلغ الذى يزيد على الحد الأقصى المنصوص عليه فى القانون — الالتزام بالرد فى هذه الحالة مصدره القانون — نتيجة ذلك عدم تقادم هذا الالتزام الا بمضى خمسة عشر عاما •

ملخص الحكم :

من حيث أن القانون رقم ٦٧ لسنة ١٩٥٧ بشأن الاجور والمرتبات والمكافآت التى يتقاضاها الموظفون العموميون علاوة على مرتباتهم الاصلية قد نص فى المادة «١» منه على انه « فيما عدا حالات الاعارة خارج الجمهورية لايجوز أن يزيد مجموع مايتقاضاه الموظف من اجور ومرتبات ومكافآت علاوة على ماهيته أو مكافآته الاصلية لقاء الاعمال التى يقوم بها فى الحكومة أو الشركات أو الهيئات أو المجالس أو اللجان والمؤسسات العامة أو الخاصة على نصف الماهية أو المكافأة الاصلية على الا يزيد ذلك على ثمانمائة جنيه سنويا » وقد عدل القانون السالف الذكر بالقانون رقم ٣٦ لسنة ١٩٥٩ بحيث أصبح الحد الأقصى الوارد

فى نص المادة ١ هو ٣٠ ٪ من الماهية أو المكافأة الاصلية بدلا من ٥٠٪ على الا يزيد ذلك على خمسمائة جنيه فى السنة .

ونصت المادة «٥» من القانون المشار اليه على انه « يقصد بالموظف فى تطبيق أحكام هذا القانون الموظفون والمستخدمون والعمال الدائمون أو المؤقتون بالحكومة أو بالهيئات والمؤسسات العامة » .

ونصت المادة «٧» من القانون على أن « يحسب الحد الاقصى النسبة المئوية من الاجور والمرتبات والمكافآت المشار اليها فى المواد السابقة على أساس مايستحقه الموظف فى سنة ميلادية كاملة وتجرى المحاسبة حتى نهاية شهر ديسمبر من كل سنة ، ويؤول الى الخزانة العامة المبلغ الذى يزيد على الحد الأقصى » .

ونصت المادة «٨» من القانون المشار اليه على أن « كل مخالفه لاحكام المواد الاولى والثانية والثالثة يعاقب مرتكبها بالفصل من الوظيفة ، ويصدر قرار الفصل من الجهة التابع لها شاغل الوظيفة العامة ، هذا علاوة على استرداد جميع المبالغ التى صرفت بغير حق أو خصمها مما هو مستحق للموظف » .

ومن حيث أن القانون السالف الذكر جاء صريحا فيما نص عليه من عدم جواز زيادة مجموع مايتقاضاه الموظف من أجور ومرتبات ومكافآت علاوة على ماهيته الاصلية لقاء الاعمال التى تقوم بها فى الجهات التى حددها القانون على ٥٠ ٪ من هذه الماهية معدلة فيما بعد بالقانون رقم ٣٦ لسنة ١٩٥٩ الى ٣٠ ٪ ويسرى هذا الحظر بعمومه واطلاقه على الاجور والمرتبات والمكافآت التى يتقاضاها الموظف علاوة على ماهيته الاصلية وسواء كان تقاضيه لها على أساس قيامه بأعمال اضافية مأذون له بها من الجهة التابع لها أو على أساس تعيينه فى عمل آخر بغير الحصول على اذن بذلك — ومايزيد على الحد الأقصى الوارد فى القانون يؤول الى الخزانة العامة مع اجراء المحاسبة فى نهاية شهر ديسمبر من كل سنة ، وكل مخالفة للحظر الوارد فى المادة «١» من القانون يعاقب مرتكبها بالفصل من الوظيفة فى الجهة التى يتبعها علاوة على استرداد جميع المبالغ التى صرفت بغير حق .

ومن حيث انه يبين مما تقدم انه لايوجد ثمة خلاف حول عدم أحقية المطعون ضده فى المبلغ الذى قبضه زيادة عن الحد الأقصى الوارد فى القانون رقم ٦٧ لسنة ١٩٥٧ وانما مناط الخلاف فى النص القانونى الذى يحكم هذا الموضوع وهل المدة مدة سقوط أم مدة تقادم وما نوع هذا التقادم .

ومن حيث أن القضاء الادارى لايلتزم بتطبيق النصوص المبينة فى التقادم أيا كان مجال تطبيقها الا اذا وجد نص خاص بذلك أو رؤى تطبيقها على وجه يتلاءم مع روابط القانون العام وقد اتجه الفقه الادارى فى فرنسا هذا الاتجاه ففرق بين ديون الدولة المستحقة لها قبل الغير وبين ديون الغير قبلها وانتهى الى أن الاولى تسقط بالمدد ، المعتادة « طبقا للنصوص المدنية » وأن الثانية تسقط بمضى ٤ سنوات بمقتضى قانون خاص صدر فى هذا الخصوص « أن لم ينص قانون آخر على السقوط بمدة أقصر » حكم المحكمة الادارية العليا الصادر بجلسة ٨ من ديسمبر سنة ١٩٥٦ فى الطعن رقم ١٦١٧ لسنة ٢ ق » — ومن مؤدى ذلك أن ديون الدولة المستحقة لها قبل الغير تسقط بالمدد المنصوص عليها فى القانون المدنى .

ومن حيث أن مصدر الالتزام برد مايزيد على الحد الأقصى الوارد فى القانون رقم ٦٧ لسنة ١٩٥٧ هو القانون المذكور ذاته ، وآية ذلك أن الاصل هو استحقاق الموظف لاجره مقابل عمله ولو كان يعمل فى جهتين كما أن المستفاد من المادة ٧ من القانون فيما نصت عليه من أن تجرى المحاسبة فى نهاية شهر ديسمبر من كل سنة ويؤول الى الخزانة العامة المبلغ الذى يزيد على الحد الأقصى — المستفاد من ذلك أن مايصرف الى الموظف خلال السنة من اجور ومرتبات ومكافآت لقاء عمله فى الجهات التى أشار اليها القانون فى المادة «١» لايلزم أن يكون منصرفا اليه بغير حق حتى يكون مصدر الالتزام دعوى استرداد مادفع بغير حق وانما يلتزم الموظف بالرد عندما تجرى المحاسبة فى نهاية شهر ديسمبر من كل سنة ، فاذا تبين أن مااستحق من مرتبات وأجور ومكافآت خلال العام يزيد على الحد الاقصى الوارد فى القانون آلت الى الخزانة العامة الزيادة وذلك كله نفاذا لحكم المادة ٧ من

القانون فالذى حرم الموظف من استحقاق الزيادة هو نصوص القانون واذ كان مصدر الالتزام بالرد هو القانون فيجب أن تكون مدةالتقادم خمس عشرة سنة مادام لايوجد نص خاص يحدد مدة اخرى وذلك أعمالا للقاعدة العامة الواردة فى المادة ٣٧٤ من القانون المدنى التى تنص على أن يتقادم الالتزام بانقضاء خمس عشرة سنة فيما عدا الحالات التى ورد عنها نص خاص فى القانون وفيما عدا الاستثناءات التالية :

ومن حيث انه يبين مما تقدم أن حق الحكومة فى هذه الحالة لايتقادم الا بخمس عشرة سنة ميلادية ومن ثم يكون القول بسقوط حقها فى مدة أقصر على غير أساس واذ قضى الحكم المطعون فيه برفض الدعوى على أساس تقادم حق الحكومة فى مدة أقصر يكون حكما مخالفا للقانون وبالتالى يتعين الغاؤه والحكم بالزام المطعون ضده بان يدفع للهيئة المدعية مبلغ ٣٨٢ جنيه و ١٦٦ مليم وذلك دون حاجة للبحث فيما اذا كان الميعاد المنصوص عليه فى المادة ١٨٧ مدنى هو ميعاد سقوط أو ميعاد تقادم لان الالتزام بالرد ليس مصدره ، استرداد مادفع بغير حق كما سبق البيان .

(طعن رقم ٥٩٦ لسنة ١٨ ق — جلسة ١٩٧٨/٥/٧)

قاعـدة رقم (٥٥٩)

المبـدأ :

القرار الجمهورى رقم ٣٢٣١ لسنة ١٩٦٥ فى شأن تنظيم البدلات والاجور الاضافية والمكافآت والذى حدد الحد الاقصى لهذه البدلات والاجور بمبلغ ٥٠٠ جنيها — مخالفة هذا الحد الاقصى يجيز للجهة استرداد ماصرف منها بدون وجه حق — الحق فى استرداد مايزيد على الحد الاقصى المشار اليه لايسقط بمضى ثلاث سنوات بل يسقط بمضى خمسة عشر عاما — أساس ذلك أن مصدر الالتزام فى هذه الحالة هو القانون مباشرة ومن ثم وجب أن تكون مدة التقادم ١٥ سنة طالما انه لايوجد نص خاص يحدد مدة اخرى أعمالا للقاعدة العامة الواردة فى المادة ٣٧٤ من القانون المدنى .

ملخص الحكم :

من حيث أن المدعى لم ينكر حصوله على مكافآت فى المدة من أول يوليه سنة ١٩٦٥ الى آخر ديسمبر سنة ١٩٦٧ تزيد فى مجموعها على ٥٠٠ ج بمقدار ٢١٧ جنيه و ٥٠٠ مليم وبيانها كالآتى : ٩٠ جنيها عن المدة من أول يوليه سنة ١٩٦٥ الى ٣١ من ديسمبر سنة ١٩٦٥ ومبلغ ١١٠ جنيها عن سنة ١٩٦٦ ومبلغ ١٧ جنيه و ٥٠٠ مليم عن سنة ١٩٦٧ وذلك بالمخالفة لما نص عليه القرار الجمهورى رقم ٢٢٣١ لسنة ١٩٦٥ ولذلك يكون من حق الجهة الادارية التابع لها المدعى مطالبته برد هذا المبلغ ولها أن تستوفيه باستقطاعه من مرتبه حتى يتم سداده بالكامل .

ومن حيث انه عن الدفع الذى ابداه المدعى بسقوط حق الجهة الادارية فى مطالبته بهذا المبلغ لمضى اكثر من ثلاث سنوات على استحقاقه وذلك طبقا لحكم المادة ١٨٧ من القانون المدنى التى نصت على أن تسقط دعوى استرداد مادفع بغير حق بانقضاء ثلاث سنوات من اليوم الذى يعلم فيه من دفع غير المستحق بحقه فى الاسترداد — فان هذا الدفع مردود عليه بأن القضاء الادارى قد استقر على انه اذا كان مصدر الالتزام هو القانون وليس مصدرا غيره فيجب أن تكون مدة التقادم خمس عشرة سنة مادام لايوجد نص خاص يحدد مدة اخرى وذلك أعمالا للقاعدة العامة الواردة فى المادة ٣٧٤ من القانون المدنى التى تنص على أن يتقادم الالتزام بانقضاء خمس عشرة سنة فيما عدا الحالات التى ورد عنها نص خاص فى القانون وفيما عدا الاستثناءات التالية » — ولما كان مصدر الالتزام برد مبلغ ٢١٧ جنيه و ٥٠٠ مليم هو القرار الجمهورى سالف الذكر فتكون مدة تقادم هذا الالتزام خمس عشرة سنة وليست ثلاث سنوات كما ذهب الى ذلك المدعى ولما كانت مدة الخمس عشرة سنة لم تنقض ما بين — استحقاق المبلغ من أول يونيه سنة ١٩٦٥ والمطالبة به فى سنة ١٩٧١ فيكون ماذهب اليه المدعى على غير صحيح حكم القانون ولا يعول عليه .

ومن حيث انه وقد وضح مما سلف بيانه أن الجهة الادارية محقة

فى طلبها استرداد المبالغ التى حصل عليها المدعى من مكافآت تجاوز مبلغ ٥٠٠ جنيه بما مقداره ٢١٧ جنيه و ٥٠٠ مليم وبالتالى أحقيتها فى استقطاع هذا المبلغ من راتبه لذلك فان الحكم المطعون فيه يكون قد صدر على خلاف صحيح حكم القانون ويتعين — والحالة هذه الحكم بالغائه وبرفض دعوى المدعى مع الزامه بالمصروفات عن الدرجتين .

(طعن رقم ٦٢٦ لسنة ٢٢ ق — جلسة ١٩٨٠/٥/١١)

قاعـدة رقم (٥٦٠)

المبـدأ :

مدة التقادم بالنسبة للالتزامات التى مصدرها القانون — هى خمس عشرة سنة ميلادية مالم ينص القانون على مده أقصر — سريان هذه المدة على تقادم حق الحكومة فى استرداد مكافأة منحت استنادا الى قرار مجلس الوزراء الصادر فى ١٩٣٠/٢/١١ بعد أن أصبحت غير مستحقة وفقا لاحكام قرارمجلس الوزراء الصادر فى ١٩٣٣/٢/٨ .

ملخص الحكم :

اذا كان الثابت أن المكافأة منحت أستنادا الى قرار مجلس الوزراء الصادر فى ١٩٣٠/٢/١١ وأن الذى حرم من الاحقية منها نص قرار مجلس الوزراء الصادر فى ١٩٣٣/٢/٨ ومن ثم يكون مصدر الالتزام بالرد هو القانون وليس مصدرا غيره واذا كان مصدر الالتزام هو القانون فيجب أن تكون مدة التقادم خمس عشرة سنة مادام لايوجد نص خاص يحدد مدة اخرى وذلك أعمالا للقاعدة العامةالواردة فى القانون المدنى التى تنص على ما يأتى « يتقادم الالتزام بانقضاء خمس عشرة سنة فيما عدا الحالات التى ورد عنها نص خاص فى القانون وفيما عدا الاستثناءات .

وهذه المدة تسرى على كل التزام لم ينص القانون فى خصوصه على مدة اخرى أقصر منها بالشروط والاوضاع التى يقررها » .

ومما يظاهر هذا الرأى القضاء السابق لهذه المحكمة فى العـديد من أحكامها ، ومما اتجه اليه الفقه الادارى فى فرنسا اذ فرق بين ديون الدولة قبل الغير وبين ديون الغير قبلها وقال بأن الاولى تسقط بالمـدد المعتادة طبقا لنصوص القانون المدنى • أما الثانية فتسقط بمضى أربع سنوات بمقتضى قانون خاص صدر فى هذا الخصوص • وذلك أن لم ينص القانون على السقوط بمدة أقصر •

ولما كانت علاقة الحكومة بموظفيها هى علاقة تنظيميـة عامـة مصدرها القوانين واللوائح وأن القضاء الادارى ليس ملزما بتطبيق النصوص المدنية فى التقادم الا اذ وجد نص خاص يقضى بذلك أو رأى تطبيقها على وجه يتلاءم مع تلك الروابط (يراجع الطعن رقم ٩٨ لسنة ٢ ق) فاذا مارأى تطبيق قواعد القانون المدنى كانت قواعـد العامة أولى بالتطبيق فى حالة عدم النص على الحالات الخاصـة لان الاولى هى الواجبة التطبيق سواء فى مجال القانون المدنى أو القانون الادارى •

ويبين مما تقدم كله أن حق الحكومة فى هذه الحالة لايتقـادم الا بخمس عشرة سنة ميلادية ومن ثم يكون القول بسقوط حقهـا فى مدة أقصر من غير نص قانونى يبرر ذلك على غير أساس •

(طعن رقم ٦٩٨ لسنة ٧ ق — جلسة ١٩٦٤/١٢/١٩)

الفصل الثالث

تقادم حقوق الغير قبل الحكومة

أولا : تقادم الحق فى المطالبة برد الضرائب والرسوم التى دفعت بغير حق :

قاعدة رقم (٥٦١)

المبـــدأ :

تقادم الحق فى المطالبة برد الضرائب والرسوم التى دفعت بغير حق من يوم دفعها الا اذا ظهر الحق فى طلب الرد بعد اجراءات اتخذتها الجهة التى قامت بالتحصيل فيبدأ التقادم من تاريخ اخطار الممول بحقه فى الرد بموجب كتاب موصى عليه ــ أساس ذلك نص المادة الثانية من القانون رقم ٦٤٦ لسنة ١٩٥٣ بشأن تقادم الضرائب والرسوم •

ملخص الفتوى :

أن الفقرة الثانية من المادة ٣٧٧ من القانون المدنى تنص على أن « يتقادم بثلاث سنوات الحق فى المطالبة برد الضرائب والرسوم التى دفعت بغير حق ، ويبدأ سريان التقادم من يوم دفعها • ولاتخل الاحكام السابقة بأحكام النصوص الواردة فى القوانين الخاصة » كما تقضى المادة الثانية من القانون رقم ٦٤٦ لسنة ١٩٥٣ بشأن تقادم الضرائب والرسوم بأن يبدأ سريان تقادم الحق فى المطالبة برد الضرائب والرسوم التى دفعت بغير حق من يوم دفعها الا اذا ظهر الحق فى طلب الرد بعد اجراءات اتخذتها الجهة التى قامت بالتحصيل فيبدأ التقادم من تاريخ اخطار الممول بحقه فى الرد بموجب كتاب موصى عليه •

ومن حيث أن مفاد ذلك أن الحق فى المطالبة برد الضرائب والرسوم التى دفعت دون وجه حق يتقادم بثلاث سنوات من يوم

دفعها وأنه يستثنى من ذلك مانص عليه فى قوانين خاصة . وقد ورد فى المذكرة الايضاحية للقانون رقم ٦٤٦ لسنة ١٩٥٣ المشار اليه تعليقا على المادة الثانية أن ميعاد التقادم بالنسبة لحق المطالبة بما دفع من الضرائب والرسوم بغير حق يبدأ من يوم الدفع ، وهذا مايقرره القانون المدنى ، الا انه اذا ظهر الحق فى طلب الرد بعد اجراءات اتخذتها الجهة التى قامت بالتحصيل فيبدأ التقادم من تاريخ اخطار الممول بحقه فى الرد بموجب كتاب موصى عليه ، وهذا الحكم الجديد تمليه العدالة .

ومن حيث انه بتطبيق النصوص القانونية السالف الاشارة اليها على الحالة المعروضة يبين أن الحق فى المطالبة برد الضرائب والرسوم الجمركية التى سبق دفعها فى عام ١٩٥٨ عند استيراد السيارتين قد اتضح بعد الاجراءات التى اتخذتها وزارة الاقتصاد ومصلحة الجمارك بالمصادرة نظرا لمخالفة القواعد المقررة لاستيراد السيارات ومن ثم يبدأ تقادم ذلك الحق فى الحالة المعروضة من تاريخ اخطار المذكورين بحقهما فى الرد بموجب كتاب موصى عليه بمعرفة مصلحة الجمارك وذلك تطبيقا للمادة الثانية من القانون رقم ٦٤٦ لسنة ١٩٥٣ بشأن تقادم الضرائب والرسوم السالف الاشارة اليه .

من أجل ذلك انتهى رأى الجمعية العمومية الى أحقية السيدين / ... ... فى استرداد الرسوم الجمركية السابق تحصيلها منهما عند ورود السيارتين وأن تقادم الحق فى الاسترداد لا يبدأ الا من تاريخ الاخطار به بكتاب موصى عليه طبقا لحكم المادة الثانية من القانون رقم ٦٤٦ لسنة ١٩٥٣ بشأن تقادم الضرائب والرسوم .

(ملف ٢٧٤/١/١٣٢ — جلسة ١٩٦٩/١١/٥) .

ثانيا : تقادم الحق فى المطالبة بالمرتبات وما فى حكمها :

قاعــدة رقم (٥٦٢)

المبـــدأ :

ماهية — صيرورتها حقا مكتسبا للحكومة اذا لم يطـالب بهـا صاحبها فى مدة خمس سنوات — عدم تخلف أى التزام طبيعى فى ذمة الدولة — المحاكم تقضى بهذا السقوط من تلقاء نفسها عند توافـر شرائطه — أوجه الخلاف مع قواعد التقادم المدنية — المادة ٥٠ مـن اللائحة المالية للميزانية والحسابات

ملخص الحكم :

أن المادة ٥٠ من القسم الثانى من اللائحـة المالية للميـزانية والحسابات تنص على أن « الماهيات التى لم يطالب بها فى مدة خمس سنوات تصبح حقا مكتسبا للحكومة » • ويظهر من ذلـك انهـا وأن اقتبست من النصوص المدنية مدة التقادم الخمسى ، الا انها قررت فى الوقت ذاته انه بمجرد انقضاء المدة تصبح تلك الماهيات حقا مكتسبا للحكومة ، فنفت تخلف أى التزام طبيعى فى ذمة الدولة ، وافتـرقت بذلك عن الاحكام المدنية التى تقضى بأنه وأن كان يترتب على التقادم انقضاء الالتزام الا انه مع ذلك يتخلف عنه التزام طبيعى (م ٣٨٦ مدنى) ، وانه لايجوز للمحكمة أن تقضى بالتقادم من تلقاء نفسـها بل يجب أن يكون ذلك بناء على طلب المدين أو بناء على طلب دائنيه أو أى شخص له مصلحة فيه ولو لم يتمسك به المدين (م ٣٨٧ مدنى)، ومرد ذلك — بحسب النظرية المدنية — الى أن التقادم ليس سـببا حقيقيا من أسباب براءة الذمة بل مجرد وسيلة لقطع حق المطالبة به ، فيظل التزاما مدنيا الى أن يدفع بتقادمه ، وينقضى اذا تم التمسك به ولكن يتخلف عنه التزام طبيعى فى ذمة المدين ، لذلك ينبغى أن يتمسك به ذوو الشأن ، ولايجوز للمحكمة أن تقضى به من تلقاء نفسـها — بينما الاعتبارات التى يقوم عليها نص المادة ٥٠ من اللائحة الماليـة

للميزانية والحسابات هى اعتبارات تنظيمية تتعلق بالمصلحة العامة وتهدف الى استقرار الاوضاع الادارية وعدم تعرض الميزانية — وهى فى الاصل سنوية — للمفاجآت والاضطراب ، ومن ثم فان القاعدة التى قررتها هى قاعدة تنظيمية عامة ، يتعين على وزارات الحكومة ومصالحها التزامها ، وتقضى بها المحاكم كقاعدة قانونية واجبة التطبيق فى علاقة الحكومة بموظفيها ، وهى علاقة تنظيمية تحكمها القوانين واللوائح ومن بينها تلك اللائحة .

(طعن رقم ١٥٧ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٥٦/٦/٢ ، طعن رقم ١٣٨ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٥٨/٦/٩ ، طعن رقم ٩٨ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٥٦/١٢/٨)

قاعدة رقم (٥٦٣)

المبدأ :

المرتبات تتقادم بخمس سنوات حتى ماتجمد منها — لايغير من طبيعة المرتب كحق دورى متجدد قيام المنازعة فى أصل استحقاقه — التظلم يقوم مقام المطالبة القضائية فى قطعه التقادم .

ملخص الحكم :

أن هذه المحكمة سبق أن قضت بأن المرتبات بطبيعتها من الحقوق التى تتقادم بخمس سنوات باعتبارها دورية ومتجددة وهاتان الصفتان لاتزايلان ماتجمد منها ولايغير من طبيعة المرتب كحق دورى متجدد قيام المنازعة فى اصل استحقاقه — كما قضت بأنه يقوم مقام المطالبة القضائية فى قطع التقادم الطلب أو التظلم الذى يوجهه العامل الى السلطة المختصة متمسكا فيه بحقه وطالبا ادائه .

(طعنى رقمى ١٠٣٩ ، ١٠٤٠ لسنة ٦ ق — جلسة ١٩٦٥/٦/١٢)

قاعـــدة رقم (٥٦٤)

المبــــدأ :

المادة ٥٠ من القسم الثانى من اللائحة المالية للميزانية والحسابات نصها على سقوط الحق فى الماهيات وما فى حكمها اذا لم يطالب بها ذو الشأن خلال خمس سنوات من تاريخ استحقاقها ــ تطبيق حكمها رهين بتوافر امرين : نشوء حق مالى فى ذمة الــدولة ، وتخلف المطالبــة به قضائيا أو اداريا مدة خمس سنوات رغم علم صاحب الشأن بقيام حقه علما حقيقيا أو افتراضيا ــ لا ينفتح ميعــاد السـقوط الا اذا تكامل نشوء الحق وكانت المطالبة به امرا ميسورا من جهة القانون .

ملخص الحكم :

ان المادة (٥٠) من القسم الثانى من اللائحة المالية للميزانيــة والحسابات تنص على ان « الماهيات التى لم يطالب بها فى مدة خمس سنوات تصبح حقا مكتسبا للحكومة » . ومفاد هذا النص ان الماهيات وما فى حكمها من المبالغ التى تكون مستحقة قبل الحكومة ، تصبح حقا مكتسبا لها ، اذا لم تتم المطالبــة بها قضــائيا أو اداريا خلال خمس سنوات من تاريخ نشوء الحق فى اقتضــائها ، ومناط تطبيق حكم هذه المادة رهين بأمرين الاول : نشوء حق مالى فى ذمة الدولة ، نتيجة قرار تنظيمى عام أو قرار ادارى فردى . الثانى : تخلف المطالبة بهذا الحق قضائيا أو اداريا مدة خمس سنوات من تاريخ نشوء هذا الحق رغم علم صاحب الشأن بقيامه علما حقيقيا أو افتراضيا . والاعتبارات التى يقوم عليها هذا النص اعتبارات تنظيمية تتعلق بالمصلحة العامة ، وتهدف الى استقرار الاوضاع الادارية وعدم تعرض الميزانية ، وهى فى الاصل سنوية ، للمفاجآت والاضطراب ، وعلى هذا المقتضى فان تطبيق حكم المادة (٥٠) لا يتأتى بداهة الا حيث يكون الحق قد نشأ وتكامل فى ذمة الدولة . وحينما تكون المطالبة به امرا ميسورا من جهة القانون . أما اذا قام مانع قانونى تستحيل مع وجوده المطالبة قانونا بهذا الحق من جانب صاحب الشأن ، فان ميعاد السقوط لا ينفتح الا من التاريخ الذى

يزول فيه هذا المانع ، وحينئذ فقط تصبح المطالبة امرا ميسورا قانونا ، ويكون المتخلف عنها أو المقصر فيها بعد ذلك ، محلا لاعمال حكم المادة (٥٠) من اللائحة المالية ، وتطبيقها على حالته • والثابت من المنازعة التى ادت الى الحكم المطعون فيه ، ان المدعى قد تخطى فى الترقيــة بالاقدمية الى الدرجة الخامسة فى سنة ١٩٤٨ والى الدرجة الرابعة فى سنة ١٩٥٣ رغم انه أسبق فى الاقدمية قانونا ممن رقــوا بالقــرارين المطعون فيهما بالالغاء • ومن ثم فان حق المــدعى فى الترقيــة بهذين القرارين ، ولاشك ثابت وقائم من تاريخ نفاذهمــا ، ويكون حقه فى اقتضاء الفروق المالية المترتبة على هذه الترقيــة قائمــا كذلك من هذا التاريخ • الا أنه ما كان فى مكنة المدعى أن يطالب بهذه الفروق المالية قبل ان يطالب أولا بالغاء قرارى التخطى القائمين فى مواجهته ، واللذين حال دون سريان ميعاد الطعن فيهما بالالغاء ، بالنسبة اليه ، على فرض التسليم جدلا بعمله بهما ابان صــدورهما ، الخلاف الذى دار حــول تحديد مركزه القانونى فى الاقدمية فى الدرجة السادســة ، والذى لم يرسخ يقينه فيه ، الا بالقرار الصادر من مدير مصلحة الضرائب فى ٣٠ من يولية سنة ١٩٥٦ فمن هذا التاريخ وحــده ، ينفتح ميعــاد الطعن بالالغاء فى قرارى التخطى وكذلك يسرى منه ميعاد التقادم الخمسى بالنسبة للفروع المالية المتفرعة عنهما ، وايضا ميعاد التقادم الخمسى بالنسبة لدعوى التعويض • فمما يتنافى وطبائع الاشياء أن يبقى الحق فى طلب الالغاء قائما بينما يكون طلب الفروق المالية وهى الاثر وطلب التعويض ، وهو الالغاء غير المباشر ، قد سقط بالتقادم الخمسى •

(طعن رقم ٥١٤ لسنة ٤ ق — جلسة ١٩٦١/٢/٢٤)

قاعــدة رقم (٥٦٥)

المبــــدأ :

الماهيات وما فى حكمها من المبالغ التى تكون مستحقة قبل الحكومة تصبح حقا مكتسبا لها اذا لم تتم المطالبــة بها قضــائيا خلال خمس سنوات من تاريخ الحق فى اقتضائها — مناط تطبيق ذلك رهين بأمرين — نشوء حق مالى فى ذمة الدولة نتيجة قرار — تخلف المطالبة بهذا الحق

قضائيا أو اداريا مدة خمس سنوات من تاريخ نشوء الحق رغم علم صاحب الشأن بقيامه علما حقيقيا .

ملخص الحكم :

ان الماهيات وما فى حكمها من المبالغ التى تكون مستحقة قبل الحكومة تصبح حقا مكتسبا لها اذا لم تتم المطالبة بها نهائيا فى خمس سنوات من تاريخ نشوء الحق فى اقتضائها — مناط تطبيق حكم هذه المادة رهين بأمرين : الاول : نشوء حق مالى فى ذمة الدولة نتيجة قرار تنظيمى عام أو قرار فردى والثانى : تخلف المطالبة بهذا الحق قضائيا أو اداريا مدة خمس سنوات من تاريخ نشوء هذا الحق رغم علم صاحب الشأن بقيامه علما حقيقيا أو افتراضيا .

(طعن رقم ٤٢٤ لسنة ١٤ ق — جلسة ١٩٦٩/٤/١٢)

قاعدة رقم (٥٦٦)

المبدأ :

الاستقطاع من راتب الموظف — المنازعة تدور حول مدى استحقاق المبالغ التى استقطعت من الراتب قانونا — يسرى فى شأنها التقادم الخمسى المنصوص عليه فى المادة (٥٠) من اللائحة المالية للميزانية والحسابات ، دون التقادم الثلاثى المنصوص عليه فى المادة ١٨٧ مدنى الخاصة بسقوط دعوى استرداد ما دفع بغير حق .

ملخص الحكم :

من حيث أنه عن الدفع بسقوط حق المدعى فى استرداد ما خصم من مرتبه بالتقادم الثلاثى تأسيسا على نص المادة ١٨٧ من القانون المدنى فهو دفع مردود بأن منازعة المدعى تدور حول مدى استحقاقه قانونا للمبالغ التى استقطعت من راتبه والبالغ مقدارها ٢٣٦٫٨٧١ جنيه ، ومن ثم فهى منازعة من منازعات الرواتب ، وطبقا لنص المادة ٥٠ من القسم الثانى من اللائحة المالية للميزانية والحسابات فان

« الماهيات التى لم يطالب بها فى مدة خمس سنوات تصبح حقا للحكومة » فالتقادم الخاص بالمرتبات مدته خمس سنوات ومتى كان المدعى قد اقام دعواه فى ٣ من ديسمبر سنة ١٩٦٨ بطلب استرداد ما خصم من مرتبه بعد ٣٠ من يونية سنة ١٩٦٤ فان حقه فى الاسترداد لايكون قد سقط بالتقادم ، ويكون الدفع المشار اليه على غير أساس من القانون متعينا رفضه .

(طعن رقم ٥٧٥ لسنة ١٧ ق — جلسة ١٩٧٧/٦/١٢)

ثالثا : التقادم فى حالات المعاش :

(ا) تقادم الحق فى المطالبة بالمعاش :

قاعدة رقم (٥٦٧)

المبـــدأ :

حقوق اصحاب الشأن فى المعاش المستحق لهم لا تتقادم الا بثلاث سنوات من تاريخ اخطارهم بربط المعاش طبقا لحكم المادة ٣٨ من قانون التأمين والمعاشات رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ .

ملخص الفتوى :

يبين من استعراض النصوص ان المادة ٣٧٤ من القانون المدنى تنص على أنه « يتقادم الالتزام بانقضاء خمس عشرة سنة فيما عدا الحالات التى ورد عنها نص خاص فى القانون وفيما عدا الاستثناءات الآتية » وتنص المادة ٣٧ من قانون التأمين والمعاشات لموظفى الدولة ومستخدميها وعمالها المدنيين الصادر بالقانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ على انه « يجب تقديم طلب المعاش أو المكافأة أو التأمين أو أية مبالغ مستحقة لدى الصندوق فى ميعاد اقصاه سنتان من تاريخ صدور قرار انهاء خدمة المنتفع أو وفاة صاحب المعاش أو استحقاق المبالغ حسب الحال والا انقضى الحق فى المطالبة به » ونصت المادة ٣٨ من ذلك القانون على ان « كل معاش لا يصرفه صاحبه فى ميعاد ثلاث سنوات من تاريخ الاخطار بربط المعاش أو تاريخ اخر صرف ينقضى الحق فى

المطالبة به والمبالغ التى لم يتم صرفها تؤول الى الصندوق » . وتنص المادة ٥٩ على انه « يجوز لمدير عام الهيئة التجاوز عن الاخلال بالمواعيد المنصوص عليها فى هذا القانون اذا كان ذلك ناشئا عن أسباب تبرره » .

ومن حيث ان المواعيد المشار اليها فى المادتين ٣٧ و ٣٨ من قانون التأمين والمعاشات تدخل فى نطاق الاستثناءات التى اشار اليها المشرع فى المادة ٣٧٤ مدنى ، وبالتالى فان انقضاء الحق فى المعاش أو فى صرفه يخضع بحكم اللزوم للمواعيد المشار اليها فى قانون التأمين والمعاشات دون سواه .

ومن حيث ان المستفاد من نص المادة ٣٨ من قانون التأمين والمعاشات ان المعاش الذى لا يصرفه صاحبه فى ميعاد ثلاث سنوات من تاريخ الاخطار بربط المعاش أو تاريخ آخر صرف ينقضى الحق فى المطالبة به ويؤول ما لم يتم صرفه للصندوق ، فان مؤدى ذلك أن سقوط الحق فى مبالغ المعاش التى اشارت اليه هذه المادة لا يعدو أن يكون نوعا من التقادم المسقط للحق تناوله المشرع بنص خاص وحدد له مدة خاصة .

ومن حيث انه تأسيسا على ما تقدم فانه طالما كان الظاهر من الاوراق قبول هيئة التأمين والمعاشات التجاوز عن الميعاد القانونى لتقديم طلب الصرف طبقا للمادة ٣٧ من القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ للظروف والملابسات التى استجابت اليها فى الحالتين المعروضتين ، لذلك فان حقوق أصحاب الشأن فى المعاش المستحق لهم لا تتقادم الا بثلاث سنوات تبدأ من تاريخ اخطارهم بربط المعاش طبقا لما تنص عليه المادة ٣٨ من هذا القانون .

من أجل ذلك انتهت الجمعية العمومية الى أحقية كل من ورثة المرحوم .... والسيد / ... ... فى صرف المعاش المستحق لهم

(ملف ٨٦/٤/٦٢٨ — جلسة ١٩٧٤/٤/٢٤)

(ب) تقادم الحق فى المطالبة باعانة غلاء المعيشة المستحقة على المعاش:

قاعـــدة رقم (٥٦٨)

المبـــــدأ :

اعانة غلاء المعيشة المستحقة على المعاش — تقادمها بمضى ثلاث سنوات من تاريخ استحقاقها باعتبارها جزءا من المعاش وفرعا تابعا له .

ملخص الفتوى :

ان قانون التأمين والمعاشات الصادر بالقانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ ينص فى المادة ٣٨ منه (وتقابلها المادة ٦٣ من القانون رقم ٣٧ لســـنة ١٩٢٩) على أن « كل معاش لا يصرفه صاحبه فى ميعاد ثلاث سنوات من تاريخ الاخطار بربط المعاش أو تاريخ آخر صرف ينقضى الحق فى المطالبة به والمبالغ التى لم يتم صرفها تؤول الى الصندوق » ، ومفاد هذا النص أن المعاش يتقادم بمضى ثلاث سنوات من تاريخ اخطـــار صاحب الشأن بربطه أو من تاريخ آخر معاش تم صرفه دون أن يتقدم صاحب المعاش لقبضه .

ان اعانة غلاء المعيشة التى تســـتحق على المعـــاش وان كان قد تقررت طبقا لقواعد تنظيمية خاصة بها مستقلة عن قوانين المعاشات ، الا انها لا تعدو أن تكون جزءا من المعاش وفرعا تابعـــا له ، فلا يمكن النظر اليها بذاتها مستقلة عن المعاش الأصلى ، كما لا يمكن اخضاعها لقاعدة تقادم تختلف عن القاعدة التى تحكم المعاش بحيث يتصور أن يتقادم المعاش وهو الأصل وتظل اعانة غلاء المعيشة وهى الفرع قائمة بعد سقوطه ، وانما الصحيح انها تأخذ حكم المعاش من ناحية التقادم تطبيقا لقاعدة أن الفرع يتبع الأصل .

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية الى أن اعانة غلاء المعيشـــة المستحقة على المعاش تتقـــادم بمضى مدة ثلاث ســـنوات من تاريخ استحقاقها .

(ملف ٨٦/٤/٥٠٩ — جلسة ١٩٧١/٣/١٧)

(ج) تقادم الحق فى استرداد ما دفع من اقساط احتياطى المعاش بالخصم من المرتب دون وجه حق :

قاعــدة رقم (٥٦٩)

المبــــدأ :

خصم أقساط احتياطى المعاش من المرتب دون وجه حق — أداء احتياطى المعاش عن طريق الخصم من المرتب لا يضفى على هذا الطريق من طرق الوفاء صفة الدورية والتجدد — أثر ذلك — عدم خضــوعه للتقادم الخمسى المقرر فى شأن المرتبات — خضوعه للتقادم المنصوص عليه فى المادة ١٨٧ من القانون المدنى .

ملخص الفتوى :

من حيث ان المادة الثانية من القانون رقم ٨٦ لسنة ١٩٥١ المشار اليه تنص على ان « كل مستخدم أو موظف أو صــاحب معاش عين فى سلك المستخدمين الدائمين قبل العمل بهذا القانون وطلب احتساب مدة خدمته المؤقتة فى المعاش بمقتضى القانـــون رقم ٢٢ لســـنة ١٩٢٢ أو المرسوم بقانون رقم ٣٩ لسنة ١٩٢٩ أو أحد قرارات مجلس الوزراء المشار اليها فى المادة السابقة مقابل سداد متأخر الاحتياطى عنها يعامل فيما يتعلق بعدد الاقساط الباقية فى ذمته للخزانة وفقا للجدول المرفق رقم (هـ) اذا كان ممن اختاروا سداد قيمة الاحتياطى على اقساط مدى الحياة طبقا للجدول المرافق للقانون رقم ٢٢ لسنة ١٩٢٢ أو المرسوم بقانون رقم ٣٩ لسنة ١٩٢٩ ووفقا للجدول الملحق رقم (و) اذا كان ممن اختاروا السداد على أقساط لمدة عشر سنوات . وعلى ذلك فاذا كانت الاقساط التى دفعها المستخدم أو الموظف أو صاحب المعاش عند العمل بهذا القانون تعادل عدد الأقساط المحددة بأحد الجـــدولين (هـ) و (و) حسب الاحوال أو تزيد عليها وجب وقف تحصيل الأقســـاط من أول الشهر التالى والا استمر سداد هذه الاقســـاط الى حين انتهـــاء مدة التقسيط المحددة بهذين الجدولين » .

وتقضى المادة الرابعة من هذا القانون بأنه « اذا ترك المستخدم أو الموظف الخدمة قبل أن يكون له حق فى معاش يحول القسط السنوى الذى كان مدينا به الى رأس مال طبقا للجدول الذى اختار المعاملة به ويخصم المبلغ المحدد بهذه الطريقة من أصل المكافأة المستحقة له ... ويوقف دفع الأقساط عند وفاة المستخدم أو الموظف أو صاحب المعاش المدين » .

ويبين من ذلك ان ضم مدد الخدمة السابقة فى المعاش يستلزم اداء احتياطى المعاش عنها . ويتم ذلك أما عن طريق اداء احتياطى دفعة واحدة أو على أقساط شهرية تخصم من المرتب أو المعاش . وقد قضى القانون رقم ٨٦ لسنة ١٩٥١ بايقاف خصم أقساط متأخر احتياطى المعاش من مرتبات الموظفين أو من معاشات أرباب المعاشات متى انقضت على دفعها المدد المحددة بالجداول الملحقة بهذا القانون وهذا الايقاف يسرى من أول الشهر التالى لتاريخ العمل بالقانون أو بعد انتهاء مدد الأقساط المحددة بالجداول الملحقة به حسب الاحوال .

ومفاد هذا ان متأخر احتياطى المعاش هو فى حقيقته دين فى ذمة الموظف يجب عليه الوفاء به للخزانة متى طلب حساب مدة خدمته السابقة فى المعاش ومن ثم اذا اختار الموظف الوفاء بهذا الدين على أقساط شهرية خصما من مرتبه فان جزء المرتب الذى يتم خصمه ما هو الا وفاء من الموظف يقسط من هذا الدين .

وتأسيسا على ذلك اذا ثبت أن جهة الادارة قامت بتحصيل احتياطى يزيد على ما هو مستحق لها ، نشأ للموظف حق فى استرداد مبلغ دفع بغير حق . والوصف القانونى لهذا المبلغ انه « احتياطى معاش دفع بغير حق » وليس من شأن خصمه من المرتب ان يقال أن الموظف انما يسترد مرتبا دفع بغير حق لأن هناك فارقا بين الحق الذى يتم تحصيله والوعاء الذى يتم التحصيل منه كالمرتب أو غيره من الاموال الداخلة فى الذمة المالية للموظف .

يؤكد ذلك انه لو دفع الموظف متجمد احتياطى المعاش دفعة واحدة

من ماله الخاص ثم اتضح أن ثمة مبلغا دفع بالزيادة فان هذا المبلغ يسترد بوصفه احتياطى معاش دفع بغير حق .

ولا محاجة فى القول بأنه متى اختار الموظف اداء الاحتياطى عن طريق الخصم من مرتبه فان جهة الادارة تقوم بهذا الخصم من جانبها ويتم تحديد مدد الأقساط وفق ارادة المشرع وحده دون أن يتوقف ذلك كله على موافقة الموظف بحيث يكون تطبيق أداء احتياطى المعاش على الموظف الذى اختار الأداء بهذه الطريقة بمقتضى تصرف شرطى ، لا محاجة فى هذا القول لأن أداء الاحتياطى يتميز عن استحقاق المرتب ولا يتعلق به فى شىء وهو يقع وفاء لالتزام يغاير فى طبيعته دين المرتب كما أنه ناشىء عن علاقة قانونية غير تلك التى يستحق عنها المرتب .

وينبنى على ذلك ان اختيار الموظف طريق الخصم من المرتب وفقا لمدد التقسيط المحددة قانونا ما هو الا طريق من طرق الوفاء ، ولا يجوز أن يؤثر هذا الطريق فى طبيعة الحق فيجعل لدين متأخر احتياطى المعاش صفتى الدورية والتجدد اللازمتين لانطباق مدة تقادم المرتبات .

وتأسيسا على ما تقدم لا يخضع الحق فى استرداد دين احتياطى المعاش الذى دفع بغير وجه حق لأحكام التقادم الخمسى المقرر فى شأن المرتبات وانما يخضع لأحكام التقادم المنصوص عليه فى المادة ١٨٧ من القانون المدنى التى تقضى بأن « تسقط دعوى استرداد ما دفع بغير حق بانقضاء ثلاث سنوات من اليوم الذى يعلم فيه من دفع غير المستحق بحقه فى الاسترداد ، وتسقط الدعوى كذلك فى جميع الأحوال بانقضاء خمس عشرة سنة من اليوم الذى ينشأ فيه هذا الحق » .

ومما يؤكد ذلك ويدل عليه ان الخصم من المرتب كطريق للوفاء بمتأخر الاحتياطى لا يتم لحساب الجهة التى تتولى صرف المرتب وانما يتم لحساب جهة أخرى هى ادارة المعاشات كما ان استرداد المبالغ التى تزيد على مقدار دين متأخر احتياطى المعاش يكون من الجهة الأخيرة وليس من الجهة الاولى .

ومن حيث انه متى كان ذلك ، وكانت الادارة العامة للمعاشات قد

اتضح لها أن السيد المستشار ٠٠٠٠ ٠٠٠٠ دفع مبلغا غير مستحق عليه نظير متجمد احتياطى المعاش فمن ثم تكون مطالبته باسترداد هذا المبلغ من قبيل المطالبة باسترداد ما دفع بغير حق وبهذه المثابة تخضع لأحكام التقادم المشار اليه ٠

من أجل ذلك انتهى رأى الجمعية العمومية الى خضوع المطالبة باسترداد متجمد اقساط احتياطى المعاش التى خصمت من المرتب دون وجه حق لأحكام التقادم المنصوص عليه فى المادة ١٨٧ من القانون المدنى ٠

وبناء على ذلك فان مطالبة السيد المستشار ٠٠٠٠ ٠٠٠٠ باسترداد المبالغ التى خصمت من مرتبه دون وجه حق نظير متجمد احتياطى المعاش تخضع لأحكام التقادم المشار اليه ٠

(ملف ٤٨٠/٤/٨٦ — جلسة ١٩٧٠/٤/٢٢)

قاعدة رقم (٥٧٠)

المبدأ :

تثبيت بعض موظفى السكك الحديدية وفقا لقانون المعاشات والتزامهم باداء متجمد احتياطى عن مدد خدمتهم المحسوبة فى المعاش — صدور قرار مجلس الوزراء الصادر فى ١٩٤٧/٩/١٦ بالتجاوز عن استرداد نصف الفرق بين المكافأة بحسب لائحة السكك الحديدية والمكافأة بحسب قانون المعاشات واستبعاده من متجمد الاحتياطى المستحق على العامل على أن تتحمل به مصلحة السكك الحديدية — أثر هذا القرار هو مجرد عملية مقاصة بين دينين أولهما مستحق للوزارة قبل الموظف يتمثل فى متجمد الاحتياطى المستحق عليه والثانى مستحق للموظف قبل الوزارة يتمثل فيما تؤديه السكك الحديدية لحسابه من نصف الفرق بين المكافأتين — لا يترتب على هذه المقاصة ادماج الالتزامين أو القضاء على استقلالهما — أثر ذلك أنه اذا وفى العامل احتياطى المعاش كاملا لا ينشأ له حق فى استرداد الفروق الا من تاريخ

اداء هيئة السكك الحديدية لالتزامها — ابتداء ميعاد التقادم بالنسبة الى استرداد هذه الفروق من هذا التاريخ وليس من تاريخ أسبق .

ملخص الفتوى :

انه فى ٩ من سبتمبر سنة ١٩٤٧ قدمت اللجنة المالية الى مجلس الوزراء مذكرة تضمنت ان طبيعة العمل بمصلحة السكك الحديدية وظروفه الشاقة قضت بأن تسن لائحة خاصة لمكافآت موظفيها الخارجين عن هيئة العمال تبلغ المكافأة التى تمنح طبقا لها ٤٢ شهرا ، فى حين أن مكافأة موظفى المصالح الأخرى لم تكن تجاوز ماهية ١٢ شهرا وبمناسبة تثبيت بعض موظفى السكك الحديدية وفقا لقانون المعاشات استحق عليهم متجمد احتياطى عن مدد خدمتهم التى حسبت لهم فى المعاش بلغ مئات الجنيهات . فطلبت وزارة الخزانة منهم سداده أما دفعة واحدة واما خصمه من ماهياتهم على أقساط مدى الحياة ، ولما كانت هذه الأقساط من الضخامة بحيث لا تتحملها مرتباتهم فقد شكا هؤلاء الموظفون من ذلك الخصم .. وطلبوا حساب الفرق بين المكافأة المستحقة له وفقا لقانون المعاشات من أصل متجمد الاحتياطى ، على أن يقسط الباقى لمدى الحياة اذا بقى عليهم شىء .

وقد رأت اللجنة المالية — فى ختام مذكرتها — الموافقة على التجاوز عن استرداد نصف الفرق بين المكافأة بحسب لائحة السكة الحديد والمكافأة بحسب قانون المعاشات واستبعاد هذا الجزء المتجاوز عنه من متجمد الاحتياطى بحيث يخفف عبء اقساطه عن كاهل هؤلاء الموظفين على أن تتحمل مصلحة السكك الحديدية النصف المتجاوز عنه بالخصم على ميزانيتها . وقد وافق مجلس الوزراء بجلسته المنعقدة فى ١٦ من سبتمبر سنة ١٩٤٧ على رأى اللجنة المالية الوارد بهذه المذكرة .

ويبين مما تقدم ان ثمت التزامين مستقل كل منهما عن الآخر ومختلف فى اساسه واطرافه ومقداره وطريقة الوفاء به . (أولهما) الالتزام بأداء متجمد احتياطى المعاش عن مدة الخدمة السابقة على

التثبيت ، وهذا الالتزام أساسه قوانين المعاشات ويقع على عاتق العاملين بالسكك الحديدية قبل الخزانة العامة (الادارة العامة للمعاشات) وحدد مقداره وفقا لقواعد حساب مدد الخدمة السابقة وتقرر طريقة الوفاء به وفقا لاختيار الموظف سواء دفعة واحدة أو على اقساط لمدى الحياة ، (وثانيهما) الالتزام باداء نصف الفرق بين المكافأتين ، وهذا الالتزام أساسه الحق المكتسب لموظفى السكك الحديدية فى المكافآت التى قررت بلائحتهم وبمقتضى قرار مجلس الوزراء الصادر فى ١٦ من سبتمبر سنة ١٩٤٧ المشار اليه وتتحمل به السكك الحديدية قبل موظفها ويحدد مقداره على أساس الفرق بين المكافأة المقررة بقانون المعاشات ، والمكافأة المنصوص عليها فى لائحة مكافآت السكك الحديد ، وتؤديه هيئة السكك الحديدية الى وزارة الخزانة لحساب الموظف .

واذا كان قرار مجلس الوزراء الصادر فى ١٦ من سبتمبر سنة ١٩٤٧ قد الزم السكك الحديدية بأن تؤدى نصف الفرق بين المكافأتين لوزارة الخزانة لخصمه من متجمد الاحتياطى المستحق على الموظف ، فليس معنى هذا أنه أدمج الالتزامين معا أو قضى على استقلالهما أو أنه أعفى الموظف من التزامه قبل ادارة المعاشات ، بل لا يعدو الأمر أن يكون عملية مقاصة بين دينين ، دين مستحق لوزارة الخزانة قبل الموظف يتمثل فى متجمد الاحتياطى المستحق عليه ، ودين مستحق للموظف قبل الوزارة يتمثل فيما تؤديه هيئة السكك الحديدية لحسابه من نصف الفرق بين المكافأتين . وتلتزم وزارة الخزانة باجراء المقاصة بين هذين الدينين بحيث يبقى لكل من الالتزامين مع ذلك استقلاله من حيث طبيعته ومقداره وأطرافه وطريقة ادائه ، وتترتب على هذه المقاصة آثارها القانونية على أنه اذا امتنعت هيئة السكك الحديدية عن الوفاء بالتزامها أو تراخت فى ادائه أو سقط حق الموظف قبلها فى نصف الفرق بين المكافأتين لأى سبب من الاسباب لم يكن له أن يمتنع عن الوفاء بالتزامه أو بأى جزء منه قبل ادارة المعاشات تمسكا بحقه قبل هيئة السكك الحديدية ، ولم يكن بالمثل لادارة المعاشات أن تطالب الهيئة بالوفاء بالتزام ليست طرفا فيه .

ومن ثم فان ما قام العامل المعروض حالته بوفائه من أقساط

احتياطى المعاش حتى تاريخ اداء هيئة السكك الحديدية لالتزامها ، يعد وفاء صحيحا لما هو مستحق عليه . ولا حجة فى القول بأنه وفى جزءا منه بغير حق ، اذ أنه كان ملتزما قبل ادارة المعاشات — على ما سلف بيانه — بأداء احتياطى المعاش كاملا ، ولم يكن له أن يمتنع عن الوفاء به أو بجزء منه ، ولم ينشأ له حق فى استرداد الفروق موضوع البحث الا من تاريخ اداء هيئة السكك الحديدية لالتزامها وهو التاريخ الذى حق له ابتداء من مطالبة ادارة المعاشات برد هذه الفروق اليه بعد اجراء التسوية اللازمة .

وتأسيسا على ما تقدم ، فان الالتزام برد الفروق المشار اليها بوصفه واردا على جزء من نصف الفرق بين المكافأتين الذى وفته هيئة السكك الحديدية لادارة المعاشات فى ٦ من أبريل سنة ١٩٦٤ وليس على اقساط احتياطى معاش أديت بغير وجه حق أنما يخضع بهذه المثابة للتقادم الطويل المنصوص عليه فى المادة ٣٧٤ من القانون المدنى والذى يبدأ جريانه من تاريخ استحقاق المبلغ المذكور ، وهيئة السكك الحديدية هى الجهة التى كان لها أن تتمسك بهذا التقادم وهو ما لا محل لاثارته أو بحثه بعد اذ وفت بالتزامها فى ٦ من أبريل سنة ١٩٦٤ وأدته باختيارها .

وواقع الامر فى الخصوصية المعروضة أن هذا المبلغ ، منذ أن أدته الهيئة الى الدارة المعاشات لحساب العامل المذكور ، وهو الوقت الذى نشأ له منه الحق فى استرداد ما زاد من المبلغ المذكور على مطلوب ادارة المعاشات ، لم يلحقه تقادم استرداد ما دفع بغير حق .

(ملف ٨٦/٤/٣٧١ — جلسة ١٩٦٦/٦/٢٩)

(د) التقادم فى حالة طلب حساب مدة خدمة سابقة فى المعاش بالتجاوز للمواعيد المقررة :

قاعدة رقم (٥٧١)

المبـــدأ :

فى حالة التجاوز عن الاخلال بالمواعيد المقررة لطلب حساب مدة الخدمة السابقة فى المعاش يعتبر صاحب الشأن مستحقا للمعاش اعتبارا من تاريخ انتهاء خدمته وليس من تاريخ التجاوز ــ أســاس ذلك أن المستفاد من نص المادة ٦ من القانون رقم ١٠٣ لسنة ١٩٦٤ أن المشرع قصد اعادة تسوية الحقوق التقاعدية لصاحب الشأن نتيجة حســاب مدة عمله السابقة فان استحق معاشا بدلا من المكافأة سوى معاشه من تاريخ انتهاء خدمته ــ التقادم الثلاثى المنصــوص عليه فى قانــون المعاشات يسرى فى حق صاحب الشأن فى هذه الحالة اعتبارا من تاريخ اخطاره بربط المعاش

ملخص الفتوى :

... ان المادة الأولى من القانون رقم ١٠٣ لسنة ١٩٦٤ قضــت بأن تسرى أحكام القانون رقم ٢٥٠ لسنة ١٩٥٩ بشأن حساب مدد العمل السابقة فى المعاش والقوانين المعدلة له على المــوظفين الذين عوملوا بالقوانين رقم ٥ لسنة ١٩٠٩ ورقم ٣٧ لسنة ١٩٢٩ ورقم ٣٩٤ لسنة ١٩٥٦ وتركوا الخدمة فى الفترة من أول أكتوبر سنة ١٩٥٦ حتى ٣١ أكتوبر سنة ١٩٥٩ بشرط أن يبدى الموظف رغبته فى حساب مدة عمله السابقة خلال ثلاثة أشهر من تاريخ العمل بهذا القانون، وتنص المادة ٣٧ من قانون المعاشات رقم ٣٩٤ لسنة ١٩٥٦ على أنه « كل معــاش لا يطالب به صاحبه فى ميعاد ثلاث سنوات من تاريخ الاخطار بربط المعاش أو من تاريخ آخر صرف يسقط حقه فى ذلك المعاش وفى المبالغ التى لم يتم صرفها وتــؤول للصــندوق الا اذا ثبت لوزير الماليــة والاقتصاد أن عدم المطالبة كان ناشئا عن أسباب تبرر ذلك » ونصت المادة ٥٩ من قانون المعاشات الصادر بالقانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٢ على

أنه « يجوز لمدير عام الهيئة التجاوز عن الاخلال بالمواعيد المنصوص عليها فى هذا القانون اذا كان ذلك ناشئا عن أسباب تبرره » ويسرى حكم الفقرة السابقة بالنسبة لمواعيد حساب مدد الخدمة السابقة فى المعاش المنصوص عليها فى القوانين أو القرارات الخاصة بحساب تلك المدد » .

ومن حيث أنه سبق للجمعية العمومية أن رأت بجلستها المنعقدة بتاريخ ٢٤ من أبريل سنة ١٩٧٤ أن تقادم الحق فى المعاش يخضع للمواعيد المنصوص عليها فى قانون التأمين والمعاشات دون سواه ، وتأسيسا على ذلك فان حقوق أصحاب الشأن فى المعاش لا تتقادم الا بثلاث سنوات تبدأ من تاريخ اخطارهم بربط المعاش ، وذلك للاسباب المبينة تفصيلا فى الفتوى المبلغة للهيئة العامة للتأمين والمعاشات بالكتاب رقم ٢٣٩ المؤرخ فى ١٢ من مايو سنة ١٩٧٤ .

ومن حيث أنه بمجرد التجاوز عن الاخلال بالمواعيد المقررة لتقديم طلب حساب مدة الخدمة السابقة فى المعاش ، فان صاحب الشأن يعتبر مستحقا للمعاش اعتبارا من تاريخ انتهاء خدمته ، وليس من تاريخ التجاوز ، يقطع فى ذلك أن المادة ٦ من القانون رقم ١٠٣ لسنة ١٩٦٤ المشار اليه نصت على أنه « اذا كان المنتفع قد حصل على مكافأة عند تركه الخدمة ويترتب على حساب مدة عمله السابقة فى المعاش استحقاقه معاشا وجب لحساب هذه المدة ضمن مدة خدمته المحسوبة فى المعاش رد المكافأة التى قبضها مضافا اليها فائدة بمعدل ٤٫٥٪ من تاريخ الحصول عليها حتى تاريخ ردها ومخصوما منها ما يكون مستحقا له من متجمد معاش نتيجة حساب المدة المذكورة فى المعاش ... » والمستفاد من هذا النص أن المشرع قصد اعادة تسوية الحقوق التقاعدية لصاحب الشأن نتيجة حساب مدة عمله السابقة فان استحق معاشا بدلا من المكافأة سوى معاشه من تاريخ انتهاء خدمته وأجريت المقاصة بين استحقاقه فى متجمد المعاش اعتبارا من هذا التاريخ ، وبين ما صرف له من مكافأة .

من أجل ذلك انتهى رأى الجمعية العمومية الى أنه :

أولا : استحقاق السيد / ٠٠٠٠ ٠٠٠٠ المدرس السابق بوزارة التربية والتعليم، للمعاش اعتبارا من تاريخ انتهاء خدمته .

ثانيا : أن معاشه يخضع للتقادم الثلاثى المنصوص عليه فى قانون المعاشات ويسرى هذا الميعاد فى حقه اعتبارا من تاريخ اخطاره بربط المعاش .

(ملف ٢٨٨/٤/٨٦ — جلسة ١٩٧٤/٩/٢٥)

رابعا : تقادم الحق فى التعويض :

(أ) المصادر القانونية للتعويض — التعويض المستحق عن قرار ادارى مخالف للقانون لا يعتبر من الحقوق الناشئة عن العمل غير المشروع (المادة ١٧٢ من القانون المدنى) بل يعتبر مصدره القانون مباشرة باعتبار ان القرار الادارى تصرف قانونى وليس عملا ماديا :

قاعدة رقم (٥٧٢)

المبدأ :

نص المادة ١٧٢ مدنى الخاص بتقادم دعوى التعويض عن العمل غير المشروع — نص استثنائى — قصر تطبيقه على الحقوق الناشئة عن العمل غير المشروع دون تلك التى يكون منشؤها مصدرا آخر من مصادر الالتزام .

ملخص الحكم :

ان نص المادة ١٧٢ من القانون المدنى — الذى استحدث تقادم الثلاث السنوات بالنسبة الى دعوى التعويض الناشئة عن العمل غير المشروع من اليوم الذى علم فيه المضرور بحدوث الضرر وبالشخص المسئول عنه — هو نص استثنائى على خلاف الأصل العام فى التقادم ، وقد ورد بخصوص الحقوق التى تنشأ عن المصدر الثالث من مصادر الالتزام فى القانون المدنى ، وهو العمل غير المشروع ، بحيث لا يجوز

تطبيقه بالنسبة الى الحقوق الناشئة عن مصادر أخرى الا اذا وجـد نص خاص يقضى بذلك ، كما فعل الشارع فى المادة ١٨٠ من القانـون المدنى بالنسبة الى دعوى التعويض عن الاثراء بلا سبب وفى المادة ١٨٧ بالنسبة لدعوى استرداد ما دفع بغير حق وفى المادة ١٩٧ بالنسـبة للدعوى الناشئة عن الفضالة ، وكلها صور من الحقوق الناشـئة عن المصدر الرابع من مصادر الالتزام فى القانون المـدنى ، ومن ثم فلا يسرى هذا التقادم الخاص على الحقوق الناشئة عن مصـادر أخرى كالمصدر الاول وهو العقد ، كما لو كان التعويض مترتبا على اخـلال المتعاقد بالتزاماته ، وكذلك لا يسرى على الحقوق الناشئة عن المصدر الخامس من مصادر الالتزام وهو القانـون ، كما لو كان التعـويض المطلوب مترتبا على الاخلال بالتزام ينشئه القانون مباشرة

(طعن رقم ٩٨ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٥٦/١٢/٨)

(ب) حق الشخص فى التعويض عن القرار الادارى الصادر باعتقـاله لا يلحقه أى تقادم (المادة ٥٧ من الدستور) .

قاعـدة رقم (٥٧٣)

المبـــدأ :

مسئولية الادارة عن قراراتها الادارية المخالفة للقانون لا تنسب الى العمل غير المشروع كمصدر من مصادر الالتزام وانما الى القانون مباشرة باعتبار هذه القرارات تصرفات قانونية وليست أعمالا مادية — نتيجة ذلك : عدم سقوط مساءلة الادارة عنها بثلاث سنوات على مثل التقادم المقرر فى دعوى العمل غير المشروع وانما تسقط كأصـل عام بالتقادم الطويل — حقوق الشخص فى التعويض عن القرار الادارى الصادر باعتقاله لا يلحقها أى تقادم فى ظل ما تقضى به المادة ٥٧ من الدستور .

ملخص الحكم :

من حيث أن مسئولية الادارة عن قراراتها الادارية المخالفـة

للقانون لا تنسب الى العمل غير المشروع كمصدر من مصادر الالتزام وانما الى القانون مباشرة باعتبار هذه القرارات تصرفات قانونية وليست اعمالا مادية فلا تسقط مساءلة الادارة عنها بثلاث سنوات على مثل التقادم المقرر فى دعوى العمل غير المشروع ، وانما تسقط كأصل عام بالتقادم الطويل ومن ثم فان حقوق المدعى فى التعويض عن القرار الادارى الطعين والصادر فى ١٠ أغسطس سنة ١٩٦٣ باعتقاله ما انفكت قائمة بعد اذ لم يلحقها التقادم الثلاثى ، بل ولا يلحقها أى تقادم فى ظل ما تقضى به المادة ٥٧ من الدستور من أن كل اعتداء على الحرية الشخصية أو حرية الحياة الخاصة للمواطنين وغيرها من الحقوق والحريات العامة التى يكفلها الدستور والقانون جريمة لا تسقط الدعوى الجنائية ولا المدنية الناشئة عنها بالتقادم وتكفل الدولة تعويضا عادلا لمن وقع عليه الاعتداء .

ومن حيث أنه على مقتضى ما تقدم جميعا يتعين القضاء بتعديل الحكم المطعون فيه بالغاء القرار الجمهورى رقم ٢١٣٣ لسنة ١٩٦٣ الصادر فى الأول من سبتمبر سنة ١٩٦٣ باعفاء المدعى من منصبه وتسوية حالته ومعاشه طبقا لأحكام القانون رقم ٢٨ لسنة ١٩٧٤ وبالزام الجهة الادارية بأن تؤدى له مبلغ ٢٥٠٠ جنيه تعويضا عن الأضرار المادية والادبية المترتبة على اعتقاله مع الزام الجهة الادارية مصروفات الدعوى وكل من الطاعنين مصروفات طعنه .

(طعنى رقمى ٦٧٥ ، ٧٩٧ لسنة ٢٢ ق — جلسة ١٩٧٨/٥/٢٧)

(ج) التعويض عن تخط فى الترقية :

قاعدة رقم (٥٧٤)

المبـدأ :

التعويض المترتب على اصدار الحكومة قرارات مخالفة للقانون — هو من طبيعة الحق الناشىء عن هذا القانون لأنه هو المقابل له — تقادمه بنفس مدة التقادم التى تسرى فى شأن الحق الأصلى — التعويض مقابل التخطى فى الترقية — تقادمه بمضى المدة المسقطة للمرتب — للمحكمة أن تقضى به من تلقاء نفسها .

ملخص الحكم :

ولما كان التعويض المترتب على اصدار الحكومة لقرارات مخالفة للقانون هو من طبيعة الحق الناشيء عن هذا القانون لأنه هو المقابل له فتسري بالنسبة للتعويض مدة التقادم التى تسرى بالنسبة للحق الأصلى • ولما كان التعويض بغرض التسليم باستحقاقه موضوعا تبعا لصلاحيته للترقية بموجب القرار الاول مطلوبا مقابل حرمان المدعى من مرتبات الدرجة التى تخطى فيها بالقرار المطعون فيه الذى يزعم مخالفته للقانون فقد سقطت دعوى التعويض هذه بمضى المدة المسقطة للمرتب وهى طبقا لنص المادة ٥٠ من القسم الثانى من اللائحة المالية للميزانية والحسابات خمس سنوات تصبح الماهية بعدها حقا مكتسبا للحكومة وللمحكمة أن تقضى بالسقوط من تلقاء نفسها لأن الاعتبارات التى يقوم عليها نص المادة ٥٠ سالفة الذكر هى اعتبارات تنظيمية تتعلق بالمصلحة العامة استقرارا للأوضاع الادارية وتقضى بها المحاكم كقاعدة قانونية راجية التطبيق فى علاقة الحكومة بموظفيها وهى علاقة تنظيمية تحكمها القوانين واللوائح ومن بينها اللائحة المشار اليها •

(طعن رقم ١٢٩٠ لسنة ٨ ق — جلسة ١٩٦٥/٦/٦)

قاعـدة رقم (٥٧٥)

المبـــدأ :

طلب التعويض مقابل تخطى العامل فى ترقية هو يستحقها وما ينبنى على ذلك من حرمانه من مرتب ومميزات الوظيفة التى تخطى منها — سقوط طلب التعويض بمضى المدة المسقطة للمرتب وهى طبقا لنص المادة ٥٠ من القسم الثانى من اللائحة المالية للميزانية والحسابات خمس سنوات أساس ذلك : أن التعويض عن الاخلال بالتزام هو من طبيعة الحق الناشيء عن هذا الالتزام لانه المقابل المادى له فتسرى بالنسبة للتعويض مدة التقادم التى تسرى بالنسبة للحق الاصلى •

ملخص الحكم :

ومن حيث ان القضاء الادارى جرى على ان تكييف الدعوى وبيان حقيقة وصفها انما يخضع لرقابة القضاء باعتباره تفسيرا للنية الحقيقية التى قصدها المدعى فى صحيفة دعواه ، وانه اذا كان تصوير طلبات الخصوم من توجيههم فان الهيمنة على سلامة هذا التكييف من تصريف المحكمة اذ عليها ان تلتزم حكم القانون على واقع المنازعة ، وفى ضؤ هذه النظرة فانه وان كان المدعى — حسبما بسلف البيان — يطلب فى دعواه الحكم باحقيته فى درجة وكيل قسم وتقرير اقدميته فيها إعتبارا من ٧ من مارس سنة ١٩٦١ الا ان الدعوى على هذه الصورة انما تهدف فى حقيقتها وواقع امرها الى الطعن فى قرار الترقية الصادر فى التاريخ المذكور فيما تضمنه من تخطى المدعى فى الترقية لدرجة وكيل قسم اذ لا سبيل الى تحقيق قصده ومرماه الآن بالطعن فى هذا القرار بطلب الغائه فيما تضمنه من تخطيه فى الترقية •

ومن حيث انه لما كانت دعوى الالغاء ترمى الى اختصام القرار المطعون فيه وتكشف شوائبه وعيوبه فهى بهذه المثابة تمثل الغاء مباشرا للقرار على خلاف دعوى التعويض عن القرار المعيب والتى تمثل الغاء غير مباشر له وأن كان الاساس القانونى فيهما واحدا وهو مشروعية أو عدم مشروعية القرار المطعون فيه وليس من جدل فى ان طلب الالغاء هو اوضح اثرا وابلغ دلالة فى التخلى على القرار المطعون فيه فهو خطوة ابعد فى الاعتراض على القرار •• وعلى هذا واذ كان المدعى قد استهدف بدعواه منذ البداية الغاء القرار المطعون فيه ثم قصرها فى النهاية على تعويض مؤقت الا ان طلباته فى هذا الشأن والتى تتمثل فى التظلم الادارى وفى طلب الإعفاء من الرسوم القضائية وفى صحيفة الدعوى وبالصيغة التى وردت بكل منها على النحو السابق ايضاحه قد حوت فى طياتها وبين جنباتها طلب تعويض عن القرار المطعون فيه ذلك ان هذا الطلب هو — ولا ريب — المقابل المادى لدعوى الالغاء وهو يطلب به — طبقا للقانون — بصفة أصلية أو تبعية ، كما ان العمل فيه يقتضى بحكم اللزوم الوقوف على مدى مشروعية القرار المطعون فيه ذاته •

ومن حيث انه لما كان التعويض عن الاخلال بالتزام هو من طبيعة الحق الناشيء عن هذا الالتزام لانه هو المقابل المادى له فتسرى بالنسبة للتعويض مدة التقادم التى تسرى بالنسبة للحق الاصلى فاذا كان التعويض مطلوبا مقابل تخطى العامل فى ترقية هو يستحقها وما ينبنى على ذلك من حرمانه من مرتب وميزات الوظيفة التى تخطى فيها سقط طلب التعويض بمضى المدة المسقطة للمرتب وهى — طبقا لنص المادة ٥٠ من القسم الثانى من اللائحة المالية للميزانية والحسابات — خمس سنوات .

ومن حيث ان القرار المطعون فيه قد صدر فى ٤ من مارس سنة ١٩٦١ وتظلم منه المدعى فى ١٤ من يونية سنة ١٩٦٤ اذ لم يثبت نشر القرار أو اعلانه به فى تاريخ سابق على تاريخ التظلم ومن ثم يكون هذا التاريخ الاخير هو التاريخ الذى يبدأ منه جريان ميعاد سقوط الحق لانه تاريخ العلم اليقينى بالقرار المطعون فيه .. ولما كان المدعى قد طلب اعفاءه من الرسوم القضائية فى ٢٥ من سبتمبر سنة ١٩٦٥ واجيب الى طلبه فى ١٦ من فبراير سنة ١٩٦٦ ثم اقام دعواه فى ٢٦ من مارس سنة ١٩٦٦ وكان من المقرر حسبما جرى عليه القضاء الادارى ان طلب الاعفاء من الرسوم القضائية يقوم مقام المطالبة القضائية فى قطع مدة التقادم ، ومن ثم يكون حق المدعى فى طلب التعويض لما يسقط بعد .

ومن حيث ان الحكم المطعون فيه اذ قضى بغير هذا النظر فانه يكون قد جانب صحيح حكم القانون مما يتعين معه القضاء بالغائه .

(طعن رقم ٦٠٥ لسنة ١٩ ق — جلسة ١٩٨٠/١٢/٢٧)

قاعدة رقم (٥٧٦)

المبدأ :

تخطى العامل فى الترقية الى احدى الوظائف الاعلى بالمخالفة لأحكام القانون — استحقاقه تعويضا عن هذا القرار — الحق فى التعويض فى هذه الحالة لا يتقادم بثلاث سنوات وفقا لحكم المادة ١٧٢

من القانون المدنى — وانما يسرى فى شـأنها حكم المادة ٣٧٤ من هذا القانون والتى تقضى بتقادم الالتزام بمضى خمسة عشر سنة — أساس ذلك أن مسئولية الادارة عن القرارات الادارية الصـادرة فى شـأن الموظفين العموميين انما تنسب الى المصدر الخامس من مصادر الالتزام وهو القانون وذلك على أساس أن هذه القرارات من قبيل التصرفات وليسـت أفعالا مادية وأن علاقة الادارة بموظفيهـا علاقة تنظيميـة مصدرها القوانين واللوائح وبالتالى فلا تطبق على تلك المسئولية أحكام المادة ١٧٢ من القانون والخاصة بالمسئولية عن العمل غير المشروع .

ملخص الحكم :

ومن حيث انه سبق لهذه المحكمة ان قضت بأن النقل الذى صدر به ذلك القرار قد تم — للاسباب التى اشارت اليها مذكرته الايضاحية وهى ان الشروط والمواصـفات الواجبة فى وظائف مصـلحة التعبئة والاحصاء غير متوفرة فى بعض العاملين بالمصلحة فى وضعها الجديـد بعد انشائها بالقرار الجمهورى رقم ٧٤٣ لسنة ١٩٦٣ وانه من ثم فان هذا النقل اقتضته المصلحة العامة تنظيما للاوضاع المصلحية ولا دخل لارادة العامل المنقول فيه وبالتالى فان حظر الترقية الذى نصت عليه المادة ٢٣ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ لا يمتد الى مثل هذا النقل ولا تتقيد ترقية العامل المنقول فى ظله بقيد السنة الذى فرضته تلك المادة .

ومن حيث أنه فى ضوء ذلك فان قرار الهيئة العـامة للتأمينـات الاجتماعية الصادر فى ١٩٦٤/١٢/١٣ فيما تضمنه من تخطى المدعى فى الترقية الى الدرجة الخامسة بسبب عدم مضى سـنة على نقلهـا الى الهيئة ، استنادا الى المادة ٢٣ المذكورة — يكون مخالفا للقانون فى ذلك الخصوص وغير مشروع .

ومن حيث ان المادة ١٧٢ من القانون المدنى التى استحدثت تقادم الثلاث سنوات بالنسبة الى دعوى التعويض عن العمل غير المشروع وقد وردت بخصوص الحقوق التى تنشأ عن المصـدر الثالث من مصـادر

الالتزام في القانون المدني وهو العمل غير المشروع فلا تسرى على الحقوق الناشئة عن المصدر الخامس من مصادر الالتزام وهو القانون، ولما كانت مسئولية الادارة عن القرارات الادارية الصادرة في شأن الموظفين العموميين انما تنسب الى المصدر الخامس باعتبار ان هذه القرارات من قبيل التصرفات وليست افعالا مادية وان علاقة الادارة بموظفيها علاقة تنظيمية ، مصدرها القوانين واللوائح ، ومن ثم لا تنطبق على تلك المسئولية أحكام المادة ١٧٢ من القانون المدنى ، وانما تخضع في تقادمها للاصل العام في التقادم المقرر في المادة ٣٧٤ من هذا القانون والتى تنص على ان يتقادم الالتزام بمضى خمس عشر سنة .

ومن حيث انه متى كان ذلك وكان المائل فيما تقدم ان قرار تخطي المدعى في الترقية — محل النزاع — جاء مخالفا للقانون ، واذ اصابها من جرائه — بغير شك — ضرريتمثل في حرمانها من الترقيةالتى صدر بها القرار ، وتراخي ترقيتها الى مابعده ، ممايقيم علاقة سببية مباشرة بين القرار والضرر ، ومن ثم تكون الجهة الادارية التى اصدرت القرار مسئولة عن تعويض المدعية عنه، وهى مسئولية لم تسقط بالتقادم حتى تاريخ رفع الدعوى بطالب التعويض عن القرار ، حيث صدر في ١٩٦٤/١٢/١٣ بينما رفعت الدعوى في ١٩٧٣/١٢/١٥ أى قبل مضى الخمس عشر سنة التى يلزم انقضاؤها لتقادم تلك المسئولية ، كما سلف البيان .

ومن حيث انه لما تقدم يكون الحكم المطعون فيه قد اصاب وجه الحق فيما قضى به من اجابة لطلب المدعية تعويضها مؤقتا بقرش صاغ واحد ، ويكون الطعن عليه غير قائم على سند من صحيح القانون ، الأمر الذى يتعين معه القضاء برفضه مع الزام الجهة الادارية الطاعنة المصاريف .

(طعن رقم ٦١ لسنة ٢٥ ق — جلسة ١٩٨١/١/٢٥ ، طعن رقم ٦٠٥ لسنة ١٩ ق — جلسة ١٩٨٠/١٢/٢٧ ، طعن رقم ٥٢٩ لسنة ٢٥ق — جلسة ١٩٨١/٢/١٤)

قاعــدة رقم (٥٧٧)

المبـــــدأ :

نص المادة ١٧٢ من القانون المدنى بشأن تقادم دعوى التعويض عن العمل غير المشروع بانقضاء ثلاث سنوات من اليوم الذى علم فيه المضرور بحدوث الضرر وبالشخص المسئول عنه وبسقوط هذهالدعوى فى كل حال بانقضاء خمس عشر سنة من يوم وقوع العمل غير المشروع — ورود هذا النص فى خصوص الحقوق الناشئة عن المصدر الثالث من مصادر الالتزام فى القانون المدنى وهو العمل غير المشروع — عـدم سريانه على الحقوق الناشئة عن المصدر الخامس من مصادر الالتزام وهو القانون كالشأن فى طلب التعويض عن قرار تخطى أحد العاملين فى الترقية والذى تنسب مسئولية الادارة عنه فى حالة مخالفته للقانـون الى هذا المصدر الخامس وحده دون غيره من مصادر الالتزام الاخرى فى القانون المدنى — ذلك باعتبار أن القرارات الادارية تصرفات قانونية وليست افعالا مادية وأن المرد فى صدورها الى أحكام القوانين واللوائح التى تنظم علاقة الحكومة بموظفيها وبسريان نص المادة ٥٠ من القسم الثانى من اللائحة المالية للميزانية والحسابات على التعويض المطلوب مقابل حرمان العامل من مرتبات الدرجة التى تخطى منها باعتباره من طبيعة الحق الاصلى الذى فاته وهو المرتب •

ملخص الحكم :

ومن حيث ان الحكم المطعون فيه فيما اورده من أسباب واسانيد عن أساس مسئولية الادارة عن قراراتها الادارية — ومنها القرار محله طلب التعويض — ورده هذه المسئولية الى قواعد المسئولية التقصيرية الناتجة عن العمل غير المشروع ، وتطبيق قاعدة التقادم الخاصة بدعوى التعويض عن العمل غير المشروع على دعوى التعويض المنظورة ، قـد اخطأ فى تطبيق القانون وتأويله ، فمن الامور المسلمة — وعلى ما جرى عليه قضاء هذه المحكمة — ان نص المادة ١٧٢ من القانون المدنى بشأن

تقادم دعوى التعويض عن العمل غير المشروع بانقضاء ثلاث سنوات من اليوم الذى علم فيه المضرور بحدوث الضرر وبالشخص المسئول عنه وبسقوط هذه الدعوى فى كل حال بانقضاء خمس عشر سـنة من يوم وقوع العمل غير المشروع — هذا النص— وقد ورد فى خصوص الحقوق الناشئة عن المصدر الثالث من مصادر الالتزام فى القانـون المدنى وهو العمل غير المشروع ، لا يسرى على الحقوق الناشـئة عن المصدر الخامس من مصادر الالتزام وهو القانـون كالشـأن فى طلب التعويض عن قرار تخطى المدعى فى الترقية الى الـدرجة السـابعة الكتابية سنة ١٩٥٩ والذى تنسب مسئوليـة الادارة عنه فى حـالة مخالفته القانون — الى هذا المصدر الخامس وحـده دون غيره من مصادر الالتزام الاخرى فى القانون المدنى وذلك تبعا لاعتبار القرارات الادارية تصرفات قانونية وليست افعالا مادية وان المرد فى صدورهـا الى أحكام القوانين واللوائح التى تنظم علاقة الحكومة بموظفيها ومن ثم تسقط حجة الحكم المطعون فيه المستندة الى تطبيق النص الخاص بتقادم الحق فى التعويض عن العمل غير المشروع أو الخطأ التقصيرى على التعويض المطلوب ولانتفاء مجال تطبيقه على الدعوى المرفوعـة بشأنه ، هذا فضلا عن ان الحكم المطعون فيه رغمـا عن انه جنح عن التطبيق السليم لحكم القانون الواجب التطبيق فى شـأن تقادم حق المدعى فى التعويض فانه لم يرتب النتيجة اللازمة لقضائه ، اذ وقـد ثبت لدى المحكمة مصدرة الحكم المطعون فيه ان المدعى بعد ان ضمت مدة خدمته السابقة فى الدرجة الثامنة وعلم بتخطيه فى ترقيات الدرجة السابعة التى تمت فى عام ١٩٥٩ قدم عدةتظلمات وطلبات لترقيته الى هذه الدرجة اسوة بمن رقوا اليها فى هذا التاريخوكان تظلمه الاول من تخطيه فى الترقية فى ٢٤ من يناير سنة ١٩٦١ اعقبه بعدد طلبات فى ٢٨ من مارس ١٩٦١ و ٤ من أبريل سنة ١٩٦١ و ٤ من مايو سنة ١٩٦١ ثم انقضت اكثر من ثلاث سنوات منذ طلبه الاخير حتى عاد فتظلم فى ١٤ من يناير سنة ١٩٧٠ ومن ثم كان مؤدى نظر الحكم المطعون فيه على ضوء هذه الوقائع الثابتة والتى لاخلاف عليها تطبيق المادة ١٧٢/١ من القانون المدنى ونصها صريح على ان تسقط بالتقادم دعوى التعويض الناشئة عن العمل غير المشروع بانقضاء ثلاث سنوات من اليوم الذى علم فيه المضرور بحدوث الضرر وبالشخص المسئول عنه اما وقد قضى

الحكم بعكس ذلك فانه قد ناقض مذهبه وفقد سنده فاستحق القضاء بالغائه •

ومن حيث انه عن حكم المحكمة الادارية لرئاسة الجمهورية المستأنف — فانه اذ أقام قضاؤه على أساس من نص المادة ٥٠ من القسم الثانى من اللائحة المالية للميزانية والحسابات وماجرى عليه قضاء هذه المحكمة من تطبيق حكمها بالنسبة الى التعويض المطلوب مقابل حرمان المدعى من مرتبات الدرجة التى تخطى فيها باعتباره من طبيعة الحق الاصلى الذى فاته وهو المرتب فانه يكون قد صادف الصواب فى قضائه ويكون الطعن عليه فى غير محله متعينا الحكم برفضه والزام رافعه المصروفات •

(طعن رقم ٢٦٩ لسنة ٢٥ ق — جلسة ١٩٨١/٢/١٤)

قاعـدة رقم (٥٧٨)

المبـدأ :

المادة ١/٣٧٥ مدنى والمادة ٥٠ من اللائحة المالية للميزانية والحسابات — الحقوق الدورية المتجددة — المطالبة بها تسقط بمضى خمس سنوات •

ملخص الحكم :

جرى قضاء هذه المحكمة — اعمالا لحكم المادة ١/٣٧٥ مدنى ، والمادة ٥٠ من اللائحة المالية للميزانية والحسابات — على أن التعويض المترتب على الأخلال بالالتزام هو من طبيعة الحق الناشىء عن هذا الالتزام — لأنه هو المقابل له فيسرى بالنسبة للتعويض مدة التقادم التى تسرى بالنسبة للحق الاصلى وترتيبا على ذلك فان الاضرار المترتبة على قرار تضمن تخطى لموظف فى الترقية دون وجه حق ، هو مقابل حرمان الموظف من فروق مرتبات وبدلات الدرجة المالية الأعلى يسقط الحق فيه بمضى مدة التقادم المسقط للمرتبات والمهايا بذاتها •

وفى خصوص المنازعة ، ولما كان المدعي قد حدد عناصر التعويض

بفروق التعويض عن فروق علاوات المكافآت السنوية وبدلات التمثيل ومكافآت أرباح ومكافآت تشجيعية وفروق المعاش وفوائد استثمار المتجمد فى هذه المبالغ • ولما كانت هذه المبالغ جميعا هى من الحقوق الدورية المتجددة ، وبالتالى يسقط الحق فى المطالبة بها بمضى خمس سنوات •

(طعن رقم ١٢٧٣ لسنة ٢٦ ق — جلسة ١٩٨٣/٢/١٦)

قاعدة رقم (٥٧٩)

المبدأ :

تعويض عن قرار ادارى بالتخطى فى الترقية — سقوط الحق فيه بالتقادم الطويل •

ملخص الحكم :

انه ولئن درج قضاء هذه المحكمة على اعمال قاعدة التقادم الخمسى المقررة بالمادة ٥٠ من القسم الثانى من اللائحة المالية للميزانية والحسابات بالنسبة الى التعويض المطلوب مقابل الحرمان من مرتبات الدرجة التى تخطى فيها العامل باعتباره من طبيعة الحق الاصلى الذى فاته وهو المرتب على أساس أن المادة ٥٠ المشار اليها قامت على اعتبارات تنظيمية تتعلق بالمصلحة العامة وتنصرف الى استقرار الاوضاع الادارية وعدم تعريض الميزانية وهى فى الاصل سنوية للمفاجآت والاضطراب الا أنه ومن ناحية اخرى فان التقادم الطويل ومدته خمسة عشر عاما طبقا للمادة ٣٧٤ من القانون المدنى هو الاصل فى التقادم المسقط وهو يقوم كذلك على استقرار الاوضاع بحيث يغدو السكوت عن المطالبة بالحق طوال هذه المدة مسقطا له فقد هدف المشرع بايراد هذا النوع من التقادم الى قطع دابر المنازعات ووضع حد لها بحد أدنى معين تحقيقا لاستقرار المعاملات ومن ثم لاعبرة فيه بحسن النية أو سوء النية وبالتالى فان اعماله فى واقعة هذه الدعوى يجد سنده ومبرره فى ضرورة استقرار الاوضاع الادارية على أى

حال من الاحوال ، ومتى كان ذلك وكان حق المدعى فى طلب التعويض عن تخطيه فى الترقية الى درجة صانع دقيق ممتاز — ومع افتراض التسليم به — قد نشأ منذ تاريخ القرار الذى تضمن هذا التخطى فى ١٩٥٦/٣/٢٤ فأن مدة التقادم الطويل المسقطة لحقه فى طلب التعويض تكون قد اكتملت قبل رفع الدعوى فى عام ١٩٧٦ وطالما لم يثبت أن المدعى قد قدم طلبا صريحا بشأن تعويضه عن الاضرار التى لحقته من جراء هذا القرار خلال مدة التقادم فأن دعوى التعويض تكون على غير أساس سليم من القانون جديره بالرفض .

(طعن رقم ١١٥٩ لسنة ٢٦ ق — جلسة ١٩٨٢/٢/١٧)

قاعدة رقم (٥٨٠)

المبدأ :

المادة ٣٧٥ من القانون المدنى تقضى بان يتقادم بخمس سنوات كل حق دورى متجدد ولو اقر به المدين كالاجور والمعاشات والمهايا والايرادات المرتبة — دعوى تعويض مقابل الحرمان من المرتب وملحقاته بسبب التخطى فى الترقية استنادا الى عدم مشروعية قرار الادارة المتضمن تخطى العامل فى الترقية — سريان مدة التقادم المسقطة للحق الاصلى ذاته فى المرتب والاجور على هذا التعويض — سقوط دعوى التعويض بسقوط الحق الاصلى من تاريخ علم المدعى علما يقينيا بنشوء الحق .

ملخص الحكم :

ومن حيث أن المادة ٣٧٥ من القانون المدنى تقضى بان يتقادم بخمس سنوات كل حق دورى متجدد — ولو اقر به المدين — كالاجور والمعاشات والمهايا والايرادات المرتبة . وقد جرى قضاء المحكمة الادارية العليا على ان مسئولية الحكومة عن القرارات الادارية — بوصفها تصرفات قانونية — مصدرها القانون ، وان التعويض المترتب على القرارات غير المشروعة هو من طبيعة الحق الاصلى الذى فات

على المضرور من جراء القرار الادارى غير المشروع وكان مصـــدره القانون ذاته ولما كان التعويض الذى يطالب به المدعى فى هذه الدعوى — بافتراض التسليم باحقيته قانونا للتعويض عن الاضرار التى اصابته من جراء صدور قرار بنك مصر المتضمن عدم ترقيتـــه الى الدرجـــة الثانية اعتبارا من ١٩٦٤/١/١٦ — ولما كان التعويض فى هذه الدعوى مطلوبا مقابل حرمان المدعى من مرتبات وعلاوات وبدل التمثيل الى غير ذلك من حقوق الوظيفة العامة المترتبة على الترقية الى الدرجـــة الثانية فى ١٩٦٤/١/١٦ بالقرار المطعون عليه • ولما كان الحق الاصلى فى مرتب وعلاوات الدرجة الثانية اعتبارا من ١٩٦٤/١/١٦ قد سقط بالتقادم الخمسى طبقا لحكم المادة ٣٧٥ من القانون المدنى فان دعوى التعويض تسقط بسقوط الحق الاصلى بمضى المدة المسقطة للرواتب والاجور والمهايا وهى خمس سنوات من تاريخ علم المدعى علما يقينيا بنشؤ حقه فى الترقية الى الدرجة الثانية ضمن قرار البنك الصادر فى ١٩٦٤/١/١٦ وذلك من تاريخ تقديم تظلمه الاول فى ١٩٦٤/٢/١٧ ، دون اقامة الدعوى بطلب التعويض فى يوم ١٩٦٩/٢/١٦ اذ الثابت كما تقدم ان المدعى اقام الدعوى فى ١٩٧٤/٩/٢٢ ، فالتعويض مقابل الحرمان من المرتب وملحقاته بسبب التخطى فى الترقية استنادا الى عدم مشروعية قرار الادارة المتضمن تخطى العامل فى الترقيـــة الى الدرجة أو الوظيفة الاعلى تسرى عليه مدة التقادم المســقطة للحق الأصلى ذاته فى المرتب والاجور وبديهى ان التقادم الخمسى لايقوم على قرينة الوفاء ، ولكنه يقوم على أساس انه يفترض فى المـــدين اداء الديون الدورية المتجددة المستحقة عليه من ايراده ، وانه لو اجبر المدين على الوفاء بما تراكم من هذه الديون بعد انقضاء خمس سنوات فأكثر من تاريخ استحقاقها كان ذلك يفضى الى تكليفه بما يجاوز السعة والقرينة التى يقوم عليها التقادم الخمسى — وهى حماية موازنة المدين وعدم تكليفه بما يجاوز السعة — قرينة لاتقبل الدليل العكسى ، فلا يقبل فى هذه الخصومة القول بالملائمة المالية لبنك مصر — مادام قـــد ثبت انقضاء خمس سنوات من تاريخ نشوء حق المدعى فى التعـــويض دون ان يقيم الدعوى ، ومتى كان الثابت انه لم يقم الدعوى بطلب التعويض الا فى

١٩٧٤/٩/٢٢ تاريخ ايداع صحيفتها قلم كتاب محكمة جنوب القاهرة، فان الدعوى تكون قد اقيمت بعد سقوط حق المدعى فى مرتبات الدرجة الثانية وفى التعويض مقابل حرمانه من هذه المرتبات بانقضاء اكثر من خمس سنوات من تاريخ نشوء حقه فى الرواتب دون رفع دعوى التعويض طبقا لحكم المادة ٣٧٥ من القانون المدنى ، الامر الذى يوجب الحكم برفض الدعوى • ومتى كان الحكم المطعون فيه قد قضى برفض الدعوى فانه يكون قد صادف صحيح حكم القانون ، ويكون الطعن فيه فى غير محله وعلى غير أساس سليم من القانون الامر الذى يجب معه الحكم برفض الطعن •

(طعن رقم ١١٤٤ لسنة ٢٦ ق — جلسة ١٩٨٣/٢/١٩)

قاعدة رقم (٥٨١)

المبدأ :

المادة ٥٠ من اللائحة المالية للميزانية والحسابات — التعويض عن قرار التخطى فى الترقية من جنس وطبيعة المرتب ويأخذ حكمه — التعويض عن الاضرار المادية تسقط بالتقادم الخمسى من تاريخ العلم بالقرار — والتعويض عن الاضرار الادبية يسقط بالتقادم الطويل ومدته خمس عشرة سنة طبقا للقواعد العامة •

ملخص الحكم :

جرى قضاء هذه المحكمة على أن أساس التعويض هو من طبيعة الحق المطلوب عنه لانه المقابل له تسرى على التعويض مدة التقادم المقررة بسقوط الحق الاصلى • والتعويض عن الاضرار المادية تسقط بالمدة ذاتها المقررة للحق الاصلى وهى خمس سنوات من تاريخ علم المدعى بالقرار ، اما التعويض عن الاضرار الادبية المترتبة على التقرير السنوى المطعون فيه فأن دعوى التعويض عنه لاتسقط الا بالتقادم الطويل ومدته خمس عشرة سنة طبقا للقواعد العامة •

(طعن رقم ٨١٨ لسنة ٢٦ ق — جلسة ١٩٨٣/٤/١٦)

قاعــدة رقم (٥٨٢)

المبــــدأ:

التعويض المترتب على اصدار الحكومة قرارات مخالفة للقــانون هو من طبيعة الحق الناشىء عن هذا القانون لانه هو المقابل المــادى له — الإثر المترتب على ذلك — تسرى بالنسبة للتعويض مدة التقــادم التى تسرى بالنسبة للحق الاصلى — تسقط دعوى التعويض عن التخطى فى الترقية بمضى المدة المسقطة للمرتب وهى خمس ســنوات طبقــا للمادة ٥٠ من اللائحة المالية للميزانية والحسابات ميعاد الطعن بالالغاء فى القرار الادارى يسرى اعتبارا من تاريخ العلم بهذا القرار — يسرى ايضا من هذا التاريخ ميعاد التقادم بالنسبة لدعوى التعويض عــن القرار المخالف للقانون والمطلوب التعويض عنه .

ملخص الحكم :

ان قضاء المحكمة الادارية العليا قد استقر على أن التعويض المترتب على اصدار الحكومة لقرارات مخالفة للقانون هــو من طبيعــة الحق الناشىء عن هذا القانون لانه هو المقابل له فتسرى بالنسبة للتعويض مدة التقادم التى تسرى بالنسبة للحق الاصلى وانه فى دعوى التعويض عن التخطى فى الترقية فان هذه الدعوى تسقط بمضى المدة المســقطة للمرتب وهى خمس سنوات طبقا لنص المادة ٥٠ من القســم الثانى من اللائحة المالية للميزانية والحسابات . كما اســتقر قضــاء المحكمة الادارية العليا ايضا على أن ميعاد الطعن بالالغاء فى القرار الأدارى يسرى اعتبارا من تاريخ العلم بهذا القرار كذلك يسرى من هذا التاريخ ميعاد التقادم الخمسى بالنسبة لدعوى التعويض عما فات بسبب هذا القرار . ومن ثم فان ميعاد الطعن بالالغاء وميعاد التقادم فى دعوى التعويض يبدأ من تاريخ واحد هو تاريخ العلم بالقرار المطعون فيــه وانه على هدى ماتقدم وكان الثابت من الاوراق أن القــرار الادارى المطلوب التعويض عنه قد صدر بتاريخ ١٩٥٦/٣/٢٤ تاريخ ترقيــة زميل المطعون ضده — وقد تظلم هذا الأخير من القرار المذكور فى نوفمبر

عام ١٩٦٢ ومن ثم فانه اعتبارا من هذا التاريخ يسرى ميعاد التقادم الخمسى لدعوى التعويض عن الاثار المترتبة على هذا القرار ، وانه لما كان المطعون ضده قد تراخى فى اقامة دعوى التعويض حتى ١٩٧٤/٤/١ ومن ثم فانه يكون قد اقام دعواه بعد مضى مدة التقادم الخمسى المنصوص عليه فى المادة ٥٠ من القسم الثانى من اللائحة المالية للميزانية والحسابات وبالتالى يكون الحق فى اقامة الدعوى قد سقط بالتقادم • وانه ايا ماكان الرأى بالنسبة لقطع هذا التقادم فى حالة اقامة دعوى الالغاء فان الثابت من الاوراق ان المطعون ضده رغم علمه بالقرار الادارى المطلوب التعويض عنه وتظلمه من هذا القرار فى نوفمبر عام ١٩٦٢ فان المطعون ضده قد تراخى فى اقامة دعواه رقم ٥٨٧ لسنة ٢٥ ق امام محكمة القضاء الادارى بطلب الغاء هذا القرار حتى عام ١٩٧١ أى بعد فوات مدة — الخمس سنوات •

ومن حيث انه فى ضوء ماتقدم جميعه وكان الثابت من الاوراق فى الطعن الماثل ان الحكم المطعون فيه قد قضى باحقية المطعون ضده فى تعويض نهائى قدره ١٠٠٠ جنيه نتيجة تخطيه فى الترقية الى درجة صانع دقيق ممتاز من كادر العمال فان هذا الحكم الاخير يكون قد صدر على نحو — مخالف للقانون مما يتعين معه القضاء بالغائه •

(طعن رقم ٢١٦٣ لسنة ٣٠ ق — جلسة ١٩٨٥/٧/٣)
(وبذات المعنى ايضا طعن رقم ١٨٣ لسنة ٢٨ ق — جلسة ١٩٨٥/٢/١٩)

تعليق :

حكمت المحكمة الادارية العليا — الدائرة المنصوص عليها بالمادة ٥٤ مكررا من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ معدلا بالقانون رقم ١٣٦ لسنة ١٩٨٤ — بجلسة ١٥ من ديسمبر ١٩٨٥ فى الطعن رقم ٥٦٧ لسنة ٢٩ بانه اذا كانت المنازعة المطروحة تتمثل فى تعويض عن قرار ادارى مخالف للقانون فان مسئولية الجهة الادارية عن مثل هذا القرار انما تنسب الى المصدر
فان مسئولية الجهة الادارية عن مثل هذا القرار انما تنسب الى المصدر
الخامس من مصادر الالتزام المنصوص عليها فى القانون المدنى ، وهو القانون • وذلك بحسب ان تلك القرارات من قبيل التصرفات القانونية

وليست أفعالا مادية مما لايسرى فى شأنها حكم المادة ١٧٢ من القانون المدنى التى تتكلم عن التقادم الثلاثى بالنسبة الى دعوى التعـويض عن العمل غير المشروع والتى وردت بخصوص الحقوق التى تنشأ عن المصدر الثالث ، وعلى ذلك تخضع تلك المسئولية فى المنازعة المطروحة فى تقادمها للاصل العام المقرر فى المادة ٣٧٤ من القانون المدنى .

وقد استطردت المحكمة الادارية العليا فى حكمها المذكـور الى انه ليس صحيحا فى هذا المقام الاستناد الى نص المادة ٣٧٥ من القانون المدنى التى تتناول حالات التقادم الخمسى كالمهايا والاجور لان حكمها بصريح النص لايصدق الا بالنسبة الى الحقوق الدورية المتجـددة بالمعنى المتقدم . كما لايجوز الارتكان الى نص المادة ٥٠ من اللائحة المالية للميزانية والحسابات التى تقضى بأن الماهيات التى لم يطـالب بها مدة خمس سنوات تصبح حقا مكتسـبا للحكومة ، لان مدلولهـا لايسرى الا على ماينعت بالماهيات فحسب دون ما توسع أو قياس .

واضافت المحكمة الادارية العليا فى حكمها الى ماتقدم انه غنى عن البيان ان التعويض عن القرار الادارى المخـالف للقانون ليس بمرتب ، بل هو التزام بمبلغ تقدره المحكمة جزافا ، ليس له بأية حال صفة الدورية والتجدد ويراعى عند تقديره عدة عناصر أخرى غيرالمرتب كالاضرار الادبية والمعنوية ، كما انه أى التعويض ليس فى حكم المرتب اذ انه فضلا عن التباين الواضح فى طبيعة وجوهر كل منهما واختلاف أسس وعناصر تقدير أيهما عن الآخر فقد وردت النصوص التشريعية بصدد تقادم الحق فى المطالبة بالمرتب واضحة صريحة المـدلول ، اما التعويض المنوه عنه فيرجع فى شأن تقادم الحق فى المطالبـة به الى الاصل العام فى التقادم ومدته خمس عشرة سنة .

وخلصت المحكمة لهذه الاسباب الى الحكـم بسـقوط دعوى التعويض عن القرارات الادارية المخالفة للقانون بمضى خمس عشرة سنة .

(د) التعويض عن الاجازة المفتوحة :

قاعــدة رقم (٥٨٣)

المبـــــدأ :

طلب التعويض عن الاجازة المفتوحة ومايترتب عليها من حرمان العامل من بدل التمثيل فى الفترة السابقة على آنها خدمته بغير الطريق التأديبى ــ سقوطه بمضى خمس سنوات ــ آساس ذلك : إعتباره من الحقوق الدورية المتجددة •

ملخص الحكم :

انه بالنسبة لطلب التعويض من مدة الاجازة المفتوحة ، التى صدر بها قرار مدير الثقافة فى ٣١ من أغسطس سنة ١٩٦٦ واستمرت حتى احالته الى المعاش فى ٢٥ من مارس سنة ١٩٦٨ فلا وجه لما يقــول به الطاعن فى تقرير الطعن من ان فصله عقب الاجازة قد أدمج مايطلبه من حق فى التعويض عن الاجازة فيما يطلبه من حق فى التعــويض عن الفصل ، مادام ان كلا من الطلبين متميز بذاته يتصل بتصرف متميز عن التصرف الاخر ، ومن ثم لايقوم وجه للطعن على ماقضت به محكمة القضاء الادارى من تقادم حق الطاعن فى بدل التمثيل وفى التعويض عنه ، وفقا لما يجرى عليه قضاء هذه المحكمة فى هذا الشأن ، آذ رفعت الدعوى بعد مدة شارفت الثمانى سنوات •

ومن حيث انه من كل ذلك تبين ان الحكم المطعون فيه قد اصاب صحيح حكم القانون فيما قضى به من رفض دعوى الطاعن ، وان الطعن الماثل لا يستند إلى سبب قانونى ســليم الأمر الذى يتعين معه رفض الطعن والزام الطاعن بمصروفاته طبقا للمادة ١٨٤ من قانون المرافعات •

(طعن رقم ١١ لسنة ٢٥ ق ــ جلسة ١٩٨٤/٤/١٧)

(هـ) التعويض عن الفصل :

قاعدة رقم (٥٨٤)

المبـدأ :

دعوى المطالبة بتعويض بسبب الفصل قبل بلوغ السن القانونية — سريان مدة التقادم المسقطة للراتب ذاته .

ملخص الحكم :

اذا كان الثابت أن التعويض المطالب به هو مقابل حرمان المدعى من راتبه بسبب فصله لبلوغه سن الستين استنادا الى أنه لا يجوز فصله قبل الخامسة والستين . فانه — تأسيسا على ما تقدم — تسرى على التعويض المطلوب مدة التقادم المسقطة للراتب ذاته .

(طعن رقم ٩٨ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٥٦/١٢/٨)

قاعدة رقم (٥٨٥)

المبـدأ :

التعويض عن الاضرار المترتبة على قرار فصل الموظف دون وجه حق هو مقابل حرمان الموظف من مرتبه — هذا الحق فى التعويض يسقط بمضى مدة التقادم المسقط للمرتب ذاته .

ملخص الحكم :

ان مسئولية الادارة عن قراراتها الادارية المخالفة للقانون لا تنسب الى العمل غير المشروع كمصدر من مصادر الالتزام وانما الى القانون مباشرة باعتبار ان هذه القرارات تصرفات قانونية وليست أعمالا مادية ، فلا تسقط مساءلة الادارة عنها بثلاث سنوات وهى المدة المقررة للتقادم فى دعوى العمل غير المشروع ، وانما تسقط كاصل عام

بالتقادم الطويل المقرر فى المادة ٣٧٤ مدنى وهى خمس عشرة سنة فيما عدا الحالات التى ورد عليها نص خاص فى القانون • وقد جرى قضاء هذه المحكمة على ان التعويض المترتب على الاخلال بالالتزام هو من طبيعة الحق الناشىء عن هذا الالتزام ، لأنه هو المقابل له فيسرى بالنسبة للتعويض عنه مدة التقادم التى تسرى بالنسبة للحق الأصلى• وترتيبا على ذلك فان التعويض عن الاضرار المترتبة على قرار فصل الموظف دون وجه حق ، وهو مقابل حرمانه من مرتبه ، يسقط الحق فيه بمضى مدة التقادم المسقط للمرتب ذاته وهى خمس سنوات •

(طعنى رقمى ١٨٨ ، ٢٣٧ لسنة ٢٤ ق — جلسة ١٩٨٢/١١/٤)

قاعدة رقم (٥٨٦)

المبدأ :

تقادم التعويض عن الفصل دون وجه حق بمضى خمس سنوات •

ملخص الحكم :

التعويض المترتب على الاخلال بالالتزام هو من طبيعة الحق الناشىء عن هذا الالتزام ، لأنه هو المقابل له ، فيسرى بالنسبة للتعويض مدة التقادم التى تسرى بالنسبة للحق الأصلى ، ولذلك فان التعويض عن الآثار المترتبة على قرار فصل الموظف دون وجه حق مقابل حرمان الموظف من مرتبه ، فيسقط الحق فيه بمضى مدة التقادم المسقط للمرتب ذاته وفقا للمادة ٥٠ من اللائحة المالية للميزانية والحسابات، وهى مدة خمس سنوات •

(طعن رقم ٢٩٩ لسنة ٢٤ ق — جلسة ١٩٨٣/٣/١٢)

قاعــدة رقم (٥٨٧)

المبـــدأ :

مسئولية الادارة عن القرارات المخالفة للقانون والصادرة بفصل الموظفين بغير الطريق التأديبى — لا تنسـب الى العمل غير المشروع كمصدر من مصادر الالتزام وانما الى القانون مباشرة — أساس ذلك : أن هذه القرارات تصرفات قانونية وليست اعمالا مادية — نتيجة ذلك : الحق فى التعويض عن حرمان الموظف من مرتبه نتيجة لهذه القرارات لا يسقط بالتقادم الثلاثى وانما يسقط بالتقادم الخمسى المنصوص عليه فى المادة ٥٠ من اللائحة المالية للميزانية والحسابات — التعويض المترتب على الاخلال بالالتزام هو من طبيعة الحق الناشىء عن هذا الالتزام لانه هو المقابل له فتسرى بالنسبة لهذا التعويض مدة التقادم التى تسرى بالنسبة للحق الاصلى ٠

ملخص الحكم :

ان قضاء هذه المحكمة جرى على ان مسئولية الادارة عن القرارات المخالفة للقانون الصادرة بفصل الموظفين بغير الطريق التأديبى لا تنسب الى العمل غير المشروع كمصدر من مصادر الالتزام وانما الى القانون مباشرة باعتبار ان هذه القرارات تصرفات قانونية وليست اعمالاً مادية ومن ثم فان الحق فى التعويض عن حرمانه من مرتبــه نتيجــة لهذه القرارات لا يسقط بالتقادم الثلاثى وانما بالتقادم الخمسى المنصوص عليه فى المادة ٥٠ من اللائحة المالية للميزانية والحسابات ، وذلك على اعتبار ان التعويض المترتب على الاخلال بالالتزام هو من طبيعة الحق الناشىء عن هذا التزام لانه هو المقابل له فتسرى بالنسبة لهذا التعويض مدة التقادم التى تسرى بالنسبة للحق الاصلى ٠

(طعن رقم ١٦٥ لسنة ٢٥ ق — جلسة ١٩٨٤/٤/٢٨)

قاعــدة رقم (٥٨٨)

المبــــدأ :

الحق في التعويض الناشيء عن الاخلال بالالتزام هو من طبيعة الحق الناشيء عن هذا الالتزام لانه المقابل له — ويسرى بالنسبة للحق في التعويض مدة التقــادم التى تسرى بالنســبة للحق الاصــيل — التعويض عن الاضرار المادية التى تتحصل فى حرمان الطاعن من راتبه بسبب فصله من الخدمة — تسقط دعوى المطالبة به بمضى مدة التقادم المسقط للحق فى المرتب وهى خمس سنوات — سريان مدة التقادم من التاريخ الذى يستطيع فيه ذا الشأن اتخاذ الاجراءات للمحافظة على حقه — انقطاع مدة التقادم بأى اجراء من اجراءات المطالبة القضائية — القانون رقم ٢٨ لسنة ١٩٧٤ — سريانه على العاملين المدنيين الذين انتهت خدمتهم عن غير الطريق التأديبى فى الفترة من تاريخ العمــل بالقانون رقم ٣١ لسنة ١٩٦٣ حتى تاريخ العمل بالقانون رقم ١٠ لسنة ١٩٧٢ — يخرج العاملون المدنيون الذين فصلوا من الخدمة بغير الطريق التأديبى قبل صدور القانون رقم ٣١ لسنة ١٩٦٣ من الخضوع لاحكام القانون رقم ٢٨ لسنة ١٩٧٤ .

ملخص الحكم :

انه قد بات مسلما ان الحق فى التعويض الناشىء عن الأخلال بالالتزام هو من طبيعة الحق الناشىء عن هذا الالتزام لانه هو المقابل له فتسرى بالنسبة للحق فى التعويض مدة التقادم التى تسرى بالنسبة للحق الأصيل وبالتالى فان التعويض عن الاضرار المادية التى تتحصل فى حرمان الطاعن من راتبه بسبب فصله من الخدمة تســقط دعــوى المطالبة به بمضى مدة التقادم المســقط للحق فى المــرتب وهى خمس سنوات تسرى من التاريخ الذى يســتطيع فيه ذو الشــأن اتخــاذ الاجراءات للمحافظة على حقه ، وينقطع بأى أجــراء من اجــراءات المطالبة القضائية .

فاذا كان الثابت ان الطــاعن قد تعذر عليه المطالبــة بحقــه فى

التعـويض بسـبب اعتقـاله خلال الفتـرة من ١٩٥٩/٣/٢٨ حتى ١٩٦٥/٤/٤ ، ثم حيل بينه وبين الالتجاء الى القضاء بسـبب صدور القانون رقم ٣١ لسنة ١٩٦٣ الذى حظر على القضاء النظر فى الطعون الخاضعة لقرارات رئيس الجمهورية بالفصـل بغير الطريق التأديبى الى ان صـدر حكم المحكمـة الدسـتورية العليـا الذى نشر فى ١٩٧١/١/٢٢ فتقدم بطلب اعفائه القاطع للتقـادم فى ١٩٧٢/١/١٩ والذى صدر قرار بقبوله فى ١٩٧٢/٥/٢٢ ، ومن ثم فلا تسرى مواعيد التقادم المسقط فى حق الطاعن الا اعتبارا من تاريخ صـدور القـرار بقبول طلب اعفائه من رسوم الدعوى التى اقامها فى ١٩٧٢/٥/١٤ أى قبل مرور خمسة سنوات على صدور القرار المشار اليه .

واذ أقرت المحكمة فى حكمها الطعين المبادىء السابقة الا انها انتهت الى سقوط الحق فى المطالبة بالتعويض بالتقادم لمضى المدة المشار اليها وكان مرجع ذلك الى اغفالها طلب الاعفاء المقدم من الطاعن « المدعى » قبل اقامة دعواه والقرار الصادر بشأنه الأمر الذى انتهى بها الى هذه النتيجة غير المنطقية فانها تكون قد اخطأت فى تحصيل الوقائع تحصيلا وافيا وفى سلامة التطبيق القانونى عليها . الأمر الذى يتعين معه القضاء بالغاء حكمها فيما قضى به من رفض الدعوى لسقوط الحق فى التعويض بالتقادم .

ومن حيث انه يبين من الاطلاع على الأوراق ان القرار المطلوب التعـويض عنه قد صـدر فى ١٩٥٩/٤/١ أثر اعتقـال الطـاعن فى ١٩٥٩/٣/٢٨ لأسـباب سـياسية والذى امتـد حتى ١٩٦٤/٤/٤ ، وبتاريخ ١٩٦٥/٤/٢٨ صدر القرار رقم ٣٣٠ لسنة ١٩٦٥ وأعيد الى عمله فى ذات وظيفته كعضو فنى بتوجيه المكتبات فى الدرجة الثامنة ، ثم سويت حالته بمقتضى القرار الجمهورى رقم ١٩٦٦/٣٦٠٢ بتسلسل علاواته فى الدرجة الثامنة حتى بلغ الدرجة السابعة فى ١٩٦٦/٢/٣١ ، الأمر الذى يتظاهر على ان الفصل من الخدمة قد تم لذات الاسـباب التى اعتقل من أجلها ولم يقدم بشأنها الى المحاكمة ، وبمجـرد ان تم الافراج عنه بزوال هذه الاسباب اعيد الى عمله بذات الوظيفة والدرجة التى كان عليها قبل فصله من الخدمة وسويت حالته باعتبار خـدمته

مستمرة بافتراض عدم فصله أو اعتقاله كما لم تقدم الجهة الادارية فى الدعوى الاصلية أو اثناء نظر الطعن ما يفيد ان فصل الطاعن كان يرجع الى اسباب تتعلق بصلاحيته أو قدرته على النهوض بأعباد الوظيفة أو تنال من سمعته أو نزاهته التى تنعكس على كرامة الوظيفة أو تؤثر على الثقة فيها وكل اولئك يدل على ان القرار الصادر بفصل الطاعن من الخدمة قد قام على غير سند يبرره قانونا ، فصدر مخالفا للقانون على وجه يكون ركن الخطأ فى حق الجهة الادارية التى أصدرته بطريقة غير مشروعة تسوغ لذوى الشأن المطالبة بالتعويض عما عساه يكون قد أصابه من أضرار مادية أو ادبية .

ومن حيث أنه عن الاضرار المادية التى اصابت الطاعن فان الثابت من الاوراق ان الطاعن قد حرم من مرتباته التى كان يستحقها فيما لو استمر فى وظيفته كعضو فنى بتوجيه المكتبات من الدرجة الثامنة ، والتى لم تصرف له بعد اعارته الى الخدمة فى ١٩٦٥/٤/٢٨ ، وقد ظل هذا الحرمان قائما خلال الفترة من ١٩٥٩/٤/١ حتى ١٩٦٥/٤/٢٨ ، ومن ثم فان المدعى يكون محقا فيما يطالب به من تعويض عن الاضرار المادية المتمثلة فى حرمانه من أجره خلال الفترة المشار اليها ، ويستحق — جبرا لهذه الاضرار — تعويضا يوازى مجموع أجوره التى كان يستحقها — خلال فترة فصله من الخدمة ولا يسوغ الادعاء بأن الطاعن قد سويت حالته طبقا للقانون رقم ٢٨ لسنة ١٩٧٢ الذى يحظر صرف أية فروق مالية عن الماضى ، مادام الثابت من الاوراق ان الطاعن قد فصل من الخدمة قبل تاريخ العمل بالقانون رقم ٣١ لسنة ١٩٦٣ أى بعيدا عن النطاق الزمنى لسريان القانون رقم ٢٨ لسنة ١٩٧٤ المشار اليه ، والذى حدد طوائف المخاطبين باحكامه فى المادة الأولى بأنهم العاملون المدنيون الذين ... انتهت خدمتهم عن غير الطريق التأديبى فى الفترة من تاريخ العمل بالقانون رقم ٣١ لسنة ١٩٦٣ حتى تاريخ العمل بالقانون رقم ١٠ لسنة ١٩٧٢ ، ومن ثم يخرج العاملون المدنيون الذين فصلوا من الخدمة بغير الطريق التأديبى قبل صدور القانون رقم ٣١ لسنة ١٩٦٣ — ومن بينهم الطاعن — من الخضوع للأحكام الخاصة بالقانون رقم ٢٨ لسنة ١٩٧٤ ، سيما وان الجهة الادارية قد سوت حالة الطاعن بالفعل قبل صدور القانون المشار اليه وليس تطبيقا له ،

الأمر الذى يعيد للطاعن حقه الطبيعى فى المطالبة بالتعويض طبقا للقواعد العامة •

ومن حيث انه لا يمكن للمحكمة ان تغفل الظروف والملابسات التى احاطت بقرار الفصل وجعلت من القرار غير المشروع أمر لايتصور احتماله ولا يمكن اعفاء آثاره ، واذ يتعين التفرقة بين صدور قرار الفصل فى الظروف العادية ، وبين صدوره فى مرحلة اعتقال الطاعن وبسببها فيسلب العامل وظيفته بعد ان سلبه طريقه ، وما يجره ذلك عليه وعلى اسرته من آلام يعجز عنها الوصف ، واذ ذهب الحكم المطعون فيه غير هذا المذهب واعتبر فى اعادة العامل المفصول الى وظيفته تعويضا كافيا عما أصابه من اضرار أدبية ونفسية فلن المحكمة تكون قد اخطأت فى فهم الواقع وسلامة التطبيق القانونى الأمر الذى يتعين معه القضاء بالغاء حكمها فيما انتهت اليه من رفض التعويض عن الاضرار الأدبية والقضاء للطاعن بالتعويض المناسب عما أصابه من اضرار فى ظل الظروف التى احاطت بقرار الفصل •

ومن حيث ان المحكمة تقرر للطاعن تعويضا نقديا قدره ثلاثة آلاف جنيه عما أصابه من اضرار مادية وأدبية نتيجة صدور قرار رئيس الجمهورية رقم ٥٧١ لسنة ١٩٥٩ بفصله من الخدمة •

(طعن رقم ٩٨٠ لسنة ٢٥ ق — جلسة ١٩٨٥/٣/٢٣)

تعليق :

راجع فى هذا الصدد ما أشرنا اليه من حكم المحكمة الادارية العليا — الدائرة المنصوص عليها فى المادة ٥٤ مكررا من القانون رقم ١٣٦ لسنة ١٩٨٤ — فى الطعن رقم ٥٦٧ لسنة ٢٩ ق حيث انتهت المحكمة الى ان التعويض عن القرار الادارى المخالف للقانون هو التزام بمبلغ تقدره المحكمة جزافا وليست له بأية حال هذه الدورية والتجدد ويراعى فى تقديره عدة عناصر اخرى غير المرتب كالاضرار الادبية والمعنوية كما ان التعويض ليس فى حكم المرتب لتباين طبيعة وجوهر كل منهما — وانتهت المحكمة الى سقوط دعوى التعويض عن القرارات الادارية المخالفة للقانون بمضى خمس عشرة سنة •

خامسا : سقوط الاحكام بالتقادم .

قاعــدة رقم (٥٨٩)

المبـــدأ :

تقادم الحكم بالزام وزارة الداخلية بالتعـويض على أســاس مسئولية المتبوع عن أعمال تابعة ــ للوزارة بهذا الوصف حق الرجوع على المسئول عن عمله التقصيرى من تابعيها ــ أساس هذا الرجـوع ومصدره هو القانون ــ تقادمه بمضى خمس عشرة سنة مــن تاريخ ثبوت مسئولية الوزارة عن فعل الغير بموجب حكم نهائى .

ملخص الحكم :

متى كان الحكم النهائى الصادر من محكمة الاستئناف قد قضى بالزام وزارة الداخلية بالتعويض المدنى لصـالح المضرور بطـريق التضامن مع احد موظفيها على اعتبار أنهما مسـئولين عن تابعيهـا مسئولية المتبوع عن تابعه وليسا مسئولين عن خطأ شخصى وقع منهما وساهم فى احداث الضرر ، فان الوزارة بهذا الوصف تعتبر فى حكـم الكفيل المتضامن كفالة ليس مصدرها القانون ، فاذا دفعت التعـويض المقضى به باعتبارها مسئولة عن تقصير تابعها وكان هـذا أسـاسا للتعويض وتنفيذا للحكم النهائى سالف الذكر الصادر فى الدعـوى المدنية ، فان لها بهذا الوصف أن تحل محل الدائن المحكوم له بالتعويض فى حقوقه ويحق لها الرجوع بجميع ما ادته على المأمور وعلى المسئول عن عمله التقصيرى من تابعيها وفقا للمادة ١٧٥ من القانون المـدنى ويكون رجوعها على هؤلاء التابعين كالمدعى مصدره القانون لان القانون المدنى فى المادة المشار اليها هو الذى خولها حق الرجوع فى الحدود التى يكون فيها هذا التابع مسئولا لخطئه الشخصى المباشر عن تعويض هذا الضرر ، ولاريب فى أن هذا الرجوع ومصدره هو القانون واسلوبه هو التنفيذ المباشر على مرتب المدعى ــ هو رجوع صـحيح لم يلحقه التقادم مادام قد وقع فى خلال خمس عشرة سنة من تاريخ ثبـوت

مسئولية الوزارة عن فعل الغير بموجب الحكم النهائى الصادر ، ومن ثم يتعين رفض الدفع بسقوط حق الوزارة بالتقادم •

(طعن رقم ١٧٧٢ لسنة ٦ ق — جلسة ١٩٦٥/٦/٦)

قاعـــدة رقم (٥٩٠)

المبــــدأ :

ديون الغير قبل الدولة — تقادمها — نص المادة ٤١ من القرار رقم ٢٢٣١ الصادر فى ١٩٢٣/١٠/١٦ فى شأن المحاسبة العـــامة على سقوطها اذا لم يطلب تسديدها كتابة بدون عذر مقبـــول قبـــل مضى المدة التى حددها — طبيعة هذه المدة — هى مدة تقادم لامدة سقوط — دليل ذلك — القول بجواز احتجاج الدولة بمضى هذه المدة حتى بعـــد صدور حكم قطعى حائز قوة الشىء المقضى •

ملخص الفتوى :

تنص المادة ٤١ من القرار رقم ٢٢٣١ الصادر فى ١٦ من أكتوبر (تشرين الاول) سنة ١٩٢٣ فى شأن المحاسبة العامة على أن « تسقط بمرور الزمن كل الديون التى لم يطلب تسديدها كتابة بدون عـــذر مقبول قبل قفل السنة المالية الرابعة التى تلى السنة العائدة اليها تلك الديون » •

وظاهر من هذا النص أن المدة التى حددها لاتتعلق بســـقوط حقوق ناقصة أو شبه حقوق وانما تتعلق بديون للغير فى ذمة الدولة وهى حقوق كاملة تامة التكوين ، فعلى هدى ماتقدم تكون مدة تقادم لامدة سقوط ، يؤيد هذا النظر ، أولا — أن النص الفرنسى لتلـــك المادة قد استهل بعبارة (Sont Prescmtes) مما يكشف عن قصـــد المشرع من اعتبار هذه المدة مدة تقـــادم مسقط (Prescription) لامدة سقوط (Déchéance) ثانيا — أن هذه المادة تقابل المـــادة ٥٠ من اللائحة المالية للميزانية والحسابات الصادرة فى الاقليم الجنوبى

وقد استقر الفقه والقضاء الادارى فى شأنها على اعتبار المدة الواردة بها مدة تقادم لا ، مدة سقوط .

وما ابدته وزارة الخزانة من انه يجوز للدولة الاحتجاج بالميعاد الذى حددته المادة ٤١ من قرار المحاسبات العامة المشار اليه فى أى حالة كانت عليها الدعوى حتى بعد صدور حكم قطعى حائز لقوة الشىء المقضى به فيجوز لوزير المالية الغاء هذا الحكم بقرار منه ، هذا القول لايستقيم بادىء الامر مع التكييف السليم لهذا الميعاد باعتباره ميعاد تقادم لاميعاد سقوط على نحو ماتقدم ذلك أن القاعدة انه متى صدر حكم قطعى حائز لقوة الشىء المقضى به فان الحق المحكوم به لايعد مستمدا من سنده الاصلى وانما من ذات الحكم الصادر فى الموضوع وتسرى عليه أحكام جديدة للتقادم غير الاحكام المتعلقة بتقادم الحقوق الثابتة به ، وهو ماسلم به المشرع فى المادة ٣٨٥ ، من القانون المدنى فنصت فى فقرتها الثانية على انه « اذا حكم بالدين وحاز الحكم قوة الامر المقضى أو اذا كان الدين مما يتقادم بسنة واحدة وانقطع التقادم باقرار الدين ، كانت مدة التقادم الجديد خمس عشرة سنة ، الا أن يكون الدين المحكوم به متضمنا لالتزامات دورية متجددة لايستحق الاداء الا بعد صدور الحكم » . على أن هذا النظر سواء اعتبر الميعاد المشار اليه ميعاد سقوط أو ميعاد تقادم مخالف لقاعدة حجية الشىء المقضى به فلو جاز الدفع بسقوط الحق فى أية حالة كانت عليها الدعوى فان القاعدة سالفة الذكر تحول دون الدفع به متى صدر حكم نهائى فى الموضوع والا أهدرت حجية الاحكام النهائية التى تعتبر عنوانا للحقيقة .

(فتوى ٢٦٨ فى ١٩٦٠/٤/٣)

قاعدة رقم (٥٩١)

المبدأ :

طلب احد العاملين تسوية حالته بارجاع أقدميته الى تواريخ ترقية زملائه دون الاشارة الى ثمة قاعدة يمكن أن يستمد حقه منها متصورا أنه يطعن فى قرارات ادارية اشتملت غيره وتخطته ، وأشار

الى حكم صادر لصالحه من محكمة القضاء الادارى سـنة ١٩٥٤ — اقامته الدعوى فى سنة ١٩٧٤ — دعـواه تقادمت بالمدة الطويلـة — الاحكام تسقط فى مجال التنفيذ بفوات خمسة عشر عاما — مدة رفع دعاوى المنازعات الادارية التى يختص بنظرها مجلس الدولة بهيئـة قضاء ادارى — قانون مجلس الدولة لم يحددها آلا فيما يتعلق بطلبات الالغاء والتى نص على أن ميعاد رفعها هو ستون يوما من تاريخ العلم بها — غير ذلك من الطلبات يجوز رفعها متى كان الحق المطالب به لم يتقادم بفوات المدة الطويلة وهى فى القانون المدنى خمسة عشر سـنة مما يجب معه استصحاب هذا الميعاد فى مثل هذه الدعاوى أمام مجلس الدولة — لاحق المدعى فى دعواه — الحكم برفض الدعوى .

ملخص الحكم :

ومن حيث أن المادة ٨٧ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ بنظام العاملين المدنيين بالدولة تنص على انه « مع عدم الاخلال بنص الماده ٢٢ من القانون رقم ٥٥ لسنة ١٩٥٩ بتنظيم مجلس الدولة يكون ميعاد رفع الدعوى الى المحكمة المختصة ثلاث سنوات من تاريخ العمـل بهذا القانون وذلك فيما يتعلق بالمطالبة بحقوق الخاضعين له التى نشأت قبل العمـل به متى كانت متـرتبة على احكام القـوانين والقواعـد والقرارات والنظم السابقة على نفاذه ولايجوز بعد هذا الميعاد تعديل المركز القانونى للعامل على أى وجه من الوجوه الا اذا كان ذلك تنفيذا لحكم قضائى» ومقتضى ذلك أن المشرع قصد تعبئة الحقوق المترتبة على القوانين والنظم السابقة على نفاذه فى ٣٠ من سبتمبر سـنة ١٩٧١ وذلك بشروط ثلاثة الاول أن يكون الحق قد نشأ قبل نفاذ هذا القانون والثانى أن يكون مصدره أحكام القوانين والقواعد والقرارات والنظم السابقة لهذا التاريخ والثالث الا يكون من أثر هذه التسوية تعـديل للمركز القانونى للعامل وذلك اذا لم تقم الدعوى خلال ثلاث سنوات من تاريخ نفاذه .

ومن حيث أن قضـاء هذه المحكمـة قـد اسـتقر على أن أثر هذا النص قاصر على التسـويات التى تؤدى الى تعـديل فى المركـز القانونى للعامل فيؤثر هذا التعديل على المراكز القانونية التى استقرت

وبمعنى آخر أن أثره لايتعدى الى الحقوق المالية أو تلك التى من شأنها اجراء تسوية مما تستمد من القوانين أو اللوائح ولاتصل الى أن يكون من أثرها اجراء أى تعديل فى القرارات الادارية التى استقرت بفوات مواعيد الطعن عليها •

ومن حيث أن قضاء هذه المحكمة قد استقر كذلك على أن طلب المعافاة امام لجنة المساعدة القضائية يعتبر بحسب طبيعة روابط القانون العام مما يقطع الميعاد ويبدأ من تاريخ الفصل فيه حساب المواعيد التى نظمها القانون ولانزاع فى انه مادام الامر كذلك فان تقديم هذا الطلب يعتبر بدءا فى اقامة الدعوى امام المحكمة فى المفهوم العام للمادة ٨٧ المشار اليها فاذا تبين أن المدعى اقام دعواه بطلب امام لجنة المساعدة القضائية قبل انقضاء الموعد المحدد فى المادة ٨٧ المشار اليها فيكون قد اقامها فى الموعد القانونى لها ويقتضى الامر قبولها ومن حيث أن المحكمة حين قضت بعدم قبول الدعوى قد استنفدت به ولايتها فيمتنع على محكمة الطعن اعادة الدعوى لها ويتعين التصدى للفصل فى الموضوع •

ومن حيث أن طلبات المدعى امام محكمة القضاء الادارى هى طلبات تسوية حالة بارجاع أقدميته فى السابعة القديمة الى ١٩٥٥/٧/٣٠ وما يترتب على ذلك من ارجاع اقدميته فى السادسة القديمة والسابعة الجديدة والسادسة الجديدة والخامسة والرابعة الى تواريخ ترقية زملائه الذين ترجع أقدميتهم فى الثامنة القديمة الى ١٩٥٠/٦/٢٢ والفروق المالية المترتبة على ذلك •

ومن حيث أن هذه الطلبات كما صورها المدعى هى تسوية حالته، واذ كانت التسويات لابد أن يساندها قانون أو قاعدة تنظيمية عامة تنشىء حقا أو تقرره وتكون التسوية أثر لهذا القانون أو تلك القاعدة الا أن المدعى لم يشر الى أن ثمة قاعدة يمكن أن يستمد حقه منها واذ كان تصوره انه يطعن فى قرارات ادارية اشتملت غيره وتخطيه فان الدعوى لم تشر الى قرار معين أو شخص بعينه انما اورد المدعى تواريخ مرسلة لايساندها واقع أو قانون • كما وأن اشارته الى الحكم الصادر من محكمة القضاء الادارى رقم ٢٧٦١ لسنة ٨ ق والصادر

لصالحه بجلسة ١٩٥٤/١٢/٢٩ والقول بأن تنفيذه جاء مباشرا فان اقامته للدعوى فى ١٩٧٤/٧/٩ مما يجعل دعواه وقد تقادمت بالمدة الطويلة ذلك أن القواعد الخاصة بالتقادم فى القانون المدنى يمكن تطبيقها فى مجال روابط القانون العام بالقدر الذى يتفق مع طبيعة هذه الروابط وإذا كان التقادم فى روابط القانون الخاص حكمته التشريعية استقرار المعاملات فان حكمة التقادم فى مجال روابط القانون العام تجد تبريرها على نحو ادعى واوجب ذلك انها تتمثل فى استقرار الاوضاع الادارية والمراكز القانونية لعمال المرافق العامة مما تمليه المصلحة العامة وحسن سير هذه المرافق ، واذ كان قانون مجلس الدولة لم يحدد مددا لرفع الدعاوى فى المنازعات الادارية التى تختص بنظرها بهيئة قضاء ادارى الا مايتعلق فيها بطلبات الالغاء اذ نص على أن ميعاد رفعها هو ستون يوما من تاريخ العلم بها ومن ثم فان غيرها من الطلبات يجوز رفعها متى كان الحق المطالب به لم يتقادم بفوات المدة الطويلة وهى فى القانون المدنى خمسة عشرة سنة مما يجب استصحاب هذا الميعاد فى مثل هذه الدعاوى امام مجلس الدولة .

ومن حيث أن الاحكام تسقط فى مجال التنفيذ بفوات خمسة عشر عاما فانه كان من المتعين على المدعى لو اراد تنفيذ الحكم الصادر له بجلسة ١٩٥٤/١٢/٢٩ أن يتقدم لتنفيذه فى موعد غايته خمسة عشر عاما من تاريخ صدوره الامر الذى لم يحدث ذلك انه لم يتقدم بهذا الطلب الا بتاريخ ١٩٧٤/٧/١٩ .

ومن حيث انه يتعين على المحكمة ولها من تلقاء نفسها التصدى لبحث سريان ميعاد التقادم المشار اليه ذلك انه فى نطاق القرارات الادارية فالخصومة بطبيعتها عينية تتعلق بمشروعية القرار ويؤثر البحث فيها على مراكز قانونية لاخرين استنت لهم فلا يتأتى من بعد ذلك زعزعتها اللهم الا أن تكون فى المواعيد المقررة فى القانون فلسنا بصدد حقوق شخصية يمكن التنازل عنها ومادام الطعن فى القرارات الادارية اذا كان قد تم العلم بها وميعادها ستون يوما هذا الميعاد من النظام العام فمن باب اولى اذا امتد هذا الميعاد ليصل الى التقادم بالمدة الطويلة لخمسة عشر عاما .

(طعن رقم ١١٠٤ لسنة ٢٥ ق — جلسة ١٩٨١/١٢/٢٧)

الفصل الرابع

انقطـاع التقـادم

الفـرع الاول

حـكم مشـــترك

صحيفة الدعوى المرفوعة للمطالبة بحق لايمتد اثرها فى قطـع التقادم الى حق آخر ، الا اذا كان الحق الواحد ينشىء دعويين مختلفتين ضد مدين واحد :

قاعـدة رقم (٥٩٢)

المبـــدأ :

صحيفة الدعوى المرفوعة بحق ما لا تعتبر قاطعـة للتقادم الا فى خصوص هذا الحق ومالحق به من توابعه ــ اذا تغـاير الحقـان أو تغير مصدرهما فان الادعاء بأحدهما لايكون قاطعا لمدة التقادم بالنسبة الى الحق الآخر ــ يستثنى من ذلك حالة ما اذا كان حق واحد ينشىء دعوتين مختلفتين ضد مدين واحد فان قطع التقادم فى احدى الدعويين يقطع التقادم فى الدعوى الاخرى ٠

ملخص الحكم :

أن الاصل أن صحيفة الدعوى المرفوعة بحق ما لاتعتبر قاطعـة للتقادم الا فى خصوص هذا الحق أو مالحق به من توابعـه التى يجب لزوما بوجوبه أو يسقط كذلك بسـقوطه فان تغاير الحقـان أو تغير مصدرها ، فالادعاء بأحدهما لايكون قاطعا لمدة التقادم بالنسـبة الى الحق الآخر ، واستثناء من ذلـك حالة ما اذا كان حق واحـد ينشىء دعويين مختلفين ضد مدين واحد فان قطع التقادم فى احدى الدعويين يقطع التقادم فى الدعوى الاخرى ٠

(طعن رقم ١٨٥ لسنة ٢٥ ق ــ جلسة ١٩٨٤/٦/١٦)

قاعــدة رقم (٥٩٣)

المبــــدأ :

طلب الغاء القرار غير المشروع وطلب التعــويض عنه يقــومان على أساس قانونى واحد هو عدم مشروعية القرار الادارى ــ القرار غير المشروع يعطى لذى المصلحة الحق فى رفع احدى دعويين ، دعوى الالغاء أو دعوى التعويض ــ رفع دعوى الالغاء يقطع سريان المواعيد بالنسبة لدعوى التعويض ــ أساس ذلك : مما يتنافى مع طبائع الاشياء أن يبقى الحق فى طلب الالغاء قائما امام المحكمــة بينما يكــون طلب التعويض وهو الالغاء غير المباشر قد سقط بالتقادم .

ملخص الحكم :

انه لامراء فى أن كلا من طلب الغاء القرار غير المشروع وطلب التعويض عنه يقوم فى بنيانه على أساس قانونى واحــد هو عــدم مشروعية القرار الادارى ، ذلك أن الطعن بالالغاء هو طعن بالطريق المباشر وطلب التعويض عنه هو طعن فيه بالبطلان بطريق غير مباشر ، وبمعنى آخر فان القرار غير المشروع يعطى لذى المصلحة الحق فى رفع احد دعوتين دعوى الالغاء أو دعوى التعويض ، ومن ثم فــان رفع دعوى الالغاء يقطع سريان المواعيد بالنسبة لدعوى التعــويض فما يتنافى وطبائع الاشياء أن يبقى الحق فى طلب الالغاء قائمــا بينما يكون طلب التعــويض وهو الالغاء غير المباشر قد ســقط بالتقــادم الخمسى .

ومن حيث أنه يبين من الاوراق أن العامل المذكــور قد اعتقــل بمعتقل الواحات الخارجة فى المدة من مارس سنة ١٩٥٩ حتى مارس سنة ١٩٦٤ بسبب اعتناقه للافكار الشيوعية ، وصدر قــرار رئيس الجمهورية رقم ٩٨٥ لسنة ١٩٥٩ فى ٣ من يونية سنة ١٩٥٩ بفصــله من العمل ، وفى ٢٠ مارس سنة ١٩٦٥ اعيد الى عمله . وفى ١٧ مــن يناير اقام الدعوى الماثلة امام محكمة القضــاء الادارى طالبا الغــاء قرار رئيس الجمهورية رقم ٩٨٥ لسنة ١٩٥٩ المشار اليه فيما تضمنه

من فصله من الخدمة ومايترتب على ذلك من آثار وعلى الاخص فيما يتعلق بتحديد درجته المالية وأقدميته منها .

ومن حيث أن محكمة القضاء الادارى قد انتهت بحق الى أن دعوى الالغاء المشار اليها قد رفعت فى المواعيد القانونية استنادا الى أن اعتقال العامل المذكور فى معتقل لايطبق عليه نظم السجون التى تكفل للمسجونين القيام بالاجراءات القانونية ، يعتبر من قبيل القوة القاهرة التى من شأنها أن توقف مواعيد الطعن بالالغاء ، كذلك كان حكم المحكمة العليا المنشور فى ٢٢ نوفمبر سنة ١٩٧١ بعدم دستورية القانون رقم ٣١ لسنة ١٩٦٣ بفتح ميعادا جديدا للطعن فى القرارات الجمهورية الصادرة باحالة الموظفين العموميين الى المعاش أو الاستيداع أو بفصلهم من غير الطريق التأديبى .

ومن حيث أن طعن العامل المذكور على القرار الصادر بفصله من الخدمة بالالغاء فى المواعيد المقررة يخوله فى ذات الوقت الحق فى مطالبة جهة الادارة بالتعويض اذا ما كان القرار المطعون فيه قد صدر مخالفا للقانون أى متى ثبت الخطأ فى جانب جهة الادارة .

ومن حيث انه اذا ماكانت دعوى الغاء قرار رئيس الجمهورية رقم ٩٨٥ لسنة ١٩٥٥ الصادر فى ٣ من يونية سنة ١٩٥٨ ، قد رفعت فى الميعاد ، فان رفع هذه الدعوى يقطع تقادم دعوى التعويض عن قرار رئيس الجمهورية المشار اليه ويكون لصاحب الشأن أن يطالب بهذا التعويض طوال قيام دعوى الالغاء امام المحكمة اذ ليس من المقبول وكما سلف القول أن يكون للمحكمة الغاء القرار الادارى ويكون الحق فى التعويض عن هذا القرار قد سقط بالتقادم ، وحيث طلب العامل المذكور بجلسة ٢٩ من ديسمبر سنة ١٩٧٧ انه بالرغم من اعادته الى الخدمة فلازالت له مصلحة فى الغاء القرار المطعون فيه لان من آثار الالغاء أن يصرف له مرتبه عن مدة الفصل ، ثم عاد فعدل طلباته الى طلب الحكم بتعويض مؤقت قدره قرش صاغ واحد .

ومن حيث انه طبقا لما سلف بيانه وقامت دعوى المدعى بالغاء

القرار الصادر بفصله قد رفعت فى المواعيد القانونية كما ذهب الى ذلك بحق الحكم المطعون فيه ، فان دعوى الالغاء هذه تقطع التقادم فى دعوى التعويض عن ذات القرار المطعون عليه ، ومن ثم اذ ماعدل المدعى طلباته اثناء نظر دعوى الالغاء وحصرها فى طلب التعويض عن هذا القرار فان هذه الدعوى تكون قد رفعت فى المواعيد القانونية اذ وكما سلف القول لايسقط الحق فى المطالبة بالتعويض عن قرار ادارى طالما كان الحق فى طلب الغائه امام المحكمة لازال قائما .

(طعن رقم ١٨٥ لسنة ٢٥ ق — جلسة ١٩٨٤/٦/١٦)

الفرع الثانى

انقطاع تقادم ما للغير قبل الحكومة

أولا : انقطاع التقادم بالطلب أو التظلم الذى يوجهه الموظف الى السلطة المختصة متمسكا فيه بحقه طالبا اداؤه :

قاعدة رقم (٥٩٤)

المبدأ :

المطالبة التى تقطع التقادم طبقا للقواعد المدنية هى المطالبة القضائية — تقرير القضاء الادارى لقاعدة ميسرة فى علاقة الحكومة بموظفيها — الاكتفاء فى قطع التقادم بمجرد الطلب أو التظلم .

ملخص الحكم :

انه وأن كان مفاد النصوص المدنية (م ٣٨٣ مدنى) أن المطالبة التى تقطع التقادم هى المطالبة القضائية دون غيرها ، الا أن مقتضيات النظام الادارى قد مالت بفقه القضاء الادارى الى تقرير قاعدة اكثر تيسيرا فى علاقة الحكومة بموظفيها بمراعاة طبيعة هذه العلاقة والتدرج الرئاسى الذى تقوم عليه ، وأن المفروض فى السلطة الرئاسية هو

انصاف الموظف بتطبيق القانون حتى ينصرف الى عمله هادىء البال دون أن يضطر الى الالتجاء الى القضاء ، فقرر انه يقوم مقام المطالبة القضائية فى قطع التقادم ، الطلب أو التظلم الذى يوجهه الموظف الى السلطة المختصة متمسكا فيه بحقه وطالبا اداءه •

(طعن رقم ١٥٧ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٥٦/٦/٢)

قاعــدة رقم (٥٩٥)

المبــــدأ :

مقتضيات النظام الادارى تؤدى الى قيام الطلب أو التظلــم الموجهين من الموظف الى السلطة الرئاسية مقام المطالبة القضائية من حيث قطع التقادم •

ملخص الحكم :

أن مقتضيات النظام الادارى تميل الى اعتبار انه يقوم مقــام المطالبة القضائية — فى قطع التقادم — الطلب أو التظلم الذى يوجهه الموظف الى السلطة الرئاسية المختصة متمسكا فيه بحقــه وطــالبا أداءه •

(طعن رقم ١٣٨ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٥٨/٦/٩)

قاعــدة رقم (٥٩٦)

المبــــدأ :

الطلب أو التظلم الذى يوجهه الموظف الى الســلطة الرئاســية المختصة متمسكا بحقه وطالبا اداؤه قاطع للتقادم •

ملخص الحكم :

انه ولئن كان مفاد نصوص المواد المدنية (المادة ٣٨٣ من القانون

المدنى) أن المطالبة التى تقطع التقادم هى المطالبة القضائية دون غيرها الا أن مقتضيات النظام الادارى تميل الى اعتبار أنه يقوم مقام المطالبة فى قطع التقادم ، الطلب أو التظلم الذى يوجهه الموظف الى السلطة الرئاسية المختصة متمسكا بحقه وطالبا أداؤه .

(طعن رقم ٢٧٣ لسنة ٧ ق — جلسة ١٩٦٧/٥/١٤)

قاعــدة رقم (٥٩٧)

المبــــدأ :

المادة ٣٨٣ مدنى وان كانت تفيد ان المطالبة التى تقطع التقادم هى المطالبة القضائية دون غيرها ، الا ان مقتضيات النظام الادارى قد مالت بفقه القضاء الادارى الى قاعدة اكثر تيسيرا فى علاقة الحكومة بموظفيها فانتهى الى انه يقوم مقام المطالبة القضائية فى هذا المجال الطلب الذى يوجهه الموظف الى السلطة المختصة متمسكا فيه بحقه وطالبا اداؤه .

ملخص الحكم :

من حيث ان الثابت من الاطلاع على أوراق الطعن أن الطاعن كان يتقدم بعديد من التظلمات والطلبات الادارية للمطالبة بصرف قيمة المكافآة موضوع المنازعة الراهنة وانه استمر يتابع هذه المطالبات فى الفترة الواقعة من ١٩٥٥/٣/٢٦ حتى ١٩٦٢/١٢/٢٢ قبل رفع الدعوى الماثلة فى ٢٥ من ابريل ١٩٦٣ ومن المسلم وفقا لقضاء هذه المحكمة أنه وان كان مفادا النصوص المدنية (م ٣٨٣ مدنى) أن المطالبة التى تقطع التقادم هى المطالبة القضائية دون غيرها ، الا أن مقتضيات النظام الادارى قد مالت بفقه القضاء الادارى الى تقرير قاعدة اكثر تيسيرا فى علاقة الحكومة بموظفيها بمراعاة طبيعة هذه العلاقة والتدرج الرئاسى الذى تقوم عليه وان المفروض فى السلطة الرئاسية هو انصاف الموظف بتطبيق القانون حتى ينصرف الى عمله هادىء البال دون أن يضطر الى الالتجاء الى القضاء فقرر انه يقوم مقام المطالبة القضائية فى قطع

التقادم بالطلب الذى يوجهه الموظف الى السلطة المختصة متمسكا فيه بحقه وطالبا اداؤه وبتطبيق ذلك فى حالة المدعى يبين ان الطلبات والتظلمات التى تقدم بها للجهة الادارية فى الفترة المشار اليها قد قطعت سريان التقادم بما لا وجه معه للقول بسقوط حق المدعى فى المطالبة بأجر اضافى لمضى اكثر من خمس سنوات على انتهاء العمل . ومن ثم يكون ما انتهى اليه قضاء الحكم المطعون فيه فى هذا الشأن قد جانب الصواب وانطوى على مخالفة للقانون وخطأ فى تطبيقه وتأويله .

(طعن رقم ١٤٣٤ لسنة ١٣ ق — جلسة ١٩٧٨/١٢/٣١)

قاعدة رقم (٥٩٨)

المبـــدأ :

ثبوت قيام الطاعن بتقديم شكاوى كل عام مطالبا بحقه كما جاء بمذكرة جهة الادارة من شأنه عدم اكتمال التقادم الذى تمسكت به جهة الادارة .

ملخص الحكم :

ان قسم التسويات بالهيئة المدعى عليها اعد مذكرة اثبت فيها ان تقارير المدعى السرية عن اعوام ٦١ و ٦٢ و ٦٣ والشكاوى الخاصة عن الاعوام ٦٧ و ٦٨ و ٦٩ و ١٩٧١ والمقصود بها مطالبته بالترقية ارفقت جميعها بشكواه المؤرخة ١٩٧٤/١١/٢٤ المعروضة على لجنة شئون العاملين بجلسة ١٩٧٤/٧/٢٢ واذ لم تمار الهيئة العامة المدعى عليها فى صحة ما تضمنته هذه المذكرة فانه يتعين الاخذ بما جاء فى تلك المذكرة من قيام المدعى بالمطالبة بحقه كل عام ولا يكون قد اكتمل فى شأنه شىء من التقادم الذى تمسكت به جهة الادارة ويكون دفعها بسقوط حق المدعى لا اساس له من الواقع ويكون الحكم المطعون فيه اذ قضى بهذا السقوط فى شأن التعويض قد اخطأ فى حكم القانون ويجب الغاؤه ورفض الدفع بتقادم حق المدعى فى المطالبة بالتعويض .

(طعن رقم ١٠٠١ لسنة ٢٦ ق — جلسة ١٩٨٢/١١/٦)

ثانيا : التظلم المرفوع الى اللجنة القضائية يعتبر قاطعا للتقادم المسقط :

قاعــدة رقم (٥٩٩)

المبــــدأ :

سقوط الحق فى اقتضاء الفروق المالية المترتبــة على التســوية بالنسبة لما انقضى عليه منها خمس سنوات ــ اعتبار التظلم المرفــوع الى اللجنة القضائية قاطعا لهذه المدة ــ يظل هذا الانقطــاع قائمــا ومستمرا حتى يصدر الحكم النهائى فى الدعوى •

ملخص الحكم :

لا محل للقول بسقوط الحق فى الفروق الماليــة المترتبة على هذه التسوية بالنسبة الى ما انقضى عليه منها اكثر من خمس سنوات قبل تاريخ طلب الاعفاء من رسوم الطعن فى قرار اللجنة القضائية بمقولة ان المدة التى انقضت بين تاريخ صدور قرار اللجنة القضائية فى ٢ من ديسمبر سنة ١٩٥٣ وتاريخ التقدم بطلب الاعفاء من رسوم الطعن فى هذا القرار الموافق ٢ من مايو سنة ١٩٦٠ قد جاوزت الخمس سنوات التى تسقط بانقضائها ديون الغير قبل الدولة ، لا أساس لكل ذلك ، لأن هذه المدة لا ينبغى قياسها على المدد السابقة بأكثر من خمس سنوات على اقامة الدعوى ذلك ان الخصومة الادارية بعد افتتاحها برفع التظلم الى اللجنة القضائية تعتبر مستمرة متصلة الحلقات مادام لم يصــدر فيها حكم نهائى ، فاذا كان الطعن فى قرار اللجنة القضائية يجوز ان يرفع بعد ان تطاول من تاريخ صدوره بسبب حساب ميعاد سقوط الحق فى الطعن فيه من تاريخ اعلان ذوى الشأن به أو علمهم بفحواه علما يقينا غير ظنى ولا افتراضى ، فان هذا الأمد الطويل لا يحجب قيــام الخصومة قانونا بين اطرافها ولا يحول دون عدم انحســامها بحكم نهائى ، ومادام الطعن فى قرار اللجنة القضائية يعتبر مقبولا حسبما سلف بيانه فالخصومة تعد مستمرة حتى يصدر فيها حكم نهائى ، وعلى ذلك لا مناص من اعتبار التظلم المرفوع الى اللجنة القضائية قاطعــا لميعاد سقوط الفروق الناشئة عن التسوية المحكوم بها مالم ينقضى عليه

أكثر من خمس سنوات عند تقديم هذا التظلم القاطع بحيث يظل هذا الانقطاع قائما مستمرا حتى يصدر الحكم النهائى فى الدعوى •

(طعن رقم ١١٩٦ لسنة ٨ ق — جلسة ١٩٦٤/١/١٩)

ثالثا : الى أى مدى يعتبر الطلب المقدم للجنة المساعدة القضائية للاعفاء من الرسوم قاطعا للتقادم المسقط ؟

قاعـــدة رقم (٦٠٠)

المبـــــدأ :

المطالبة التى تقطع التقادم طبقا للقواعد المدنيـــة هى المطالبـــة القضائية — تقرير القضاء الادارى لقاعدة ميسرة فى علاقة الحكومة بموظفيها — الاكتفاء فى قطع التقادم بمجرد الطلب أو التظلم — طلب الاعفاء من الرسوم القضائية قاطع للتقادم :

ملخص الحكم :

انه وان كان مفاد النصوص المدنية (المادة ٣٨٣ مدنى) ان المطالبة التى تقطع التقادم هى المطالبة القضائية دون غيرها ، الا أن مقتضيات النظام الادارى قد انتهت بفقه القضاء الادارى الى تقرير قاعـــدة أكثر تيسيرا فى علاقة الحكومة بموظفيها بمراعاة طبيعة هذه العلاقـــة والتدرج الرئيسى الذى تقوم عليه ، وأن المفروض فى السلطة الرياسية هو إنصاف الموظف بتطبيق القانون ، حتى ينصرف الى عمله هادىء البال ، دون أن يضطر الى الالتجاء الى القضاء ، ولذلك يقـــوم مقام المطالبة القضائية فى قطع التقادم الطلب أو التظلم الذى يعرضه الموظف على السلطة المختصة متمسكا فيه بحقه مطالبا بأدائه • وطلب الاعفاء من الرسوم هو اقـــوى من التظلم الادارى القاطع للتقـــادم فى هذا الخصوص •

(طعن رقم ٩٨ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٥٦/١٢/٨)

قاعـــدة رقم (٦٠١)

المبـــــدأ :

فى مجال القانون العام يقوم الطلب أو التظلم الموجه من الموظف الى الادارة مقام المطالبة القضائية فى قطع مـــدة التقـــادم ــ طلب المساعدة القضائية يقطع مدة التقادم فى هذا المقام ٠

ملخص الحكم :

لئن كان مفاد النصوص المدنية ان المطالبة التى تقطع التقادم هى المطالبة القضائية دون غيرها ، الا ان مقتضيات النظام الادارى قـــد مالت بالقضاء الادارى الى تقرير قاعدة اكثر تيسيرا فى علاقة الحكومة بموظفيها بمراعاة طبيعية هذه العلاقة والتدرج الرياسى الذى تقـــوم عليه ، وان المفروض فى السلطة الرياسية انصـــاف المـــوظف بتطبيق القانون فى أمره تطبيقا صحيحا حتى ينصرف الى عمله هادىء البال دون الالتجاء الى القضاء ، فقرروا انه يقوم مقام المطالبة القضائية فى قطع التقادم الطلب أو التظلم الذى يوجهه الموظف الى السلطة المختصـــة متمسكا فيه بحقه طالبا اداءه ، وليس من شك فى ان هذا يصدق من باب أولى على طلب المساعدة القضائية للدعوى التى يزمع صـــاحب الشأن رفعها على الادارة ، اذ هو أقوى فى معنى الاستمســـاك بالحق والمطالبة بأدائه وأمعن فى طلب الانتصاف من مجرد الطلب أو التظلم الذى يقدمه الموظف الى الجهة الادارية ، بل هـــو فى الحق يجمع بين طبيعة التظلم الادارى من حيث الافصاح بالشكوى من التصرف الادارى وبين طبيعة التظلم القضائى من حيث الاتجاه الى القضـــاء طالبـــا للانتصاف ، اذ لم يمنعه عن اقامة الدعوى رأسا سوى عجزه عن اداء الرسوم التى يطلب اعفاءه منها وسوى عجزه عن توكيل محام ، فلا اقل ، والحالة هذه ، من أن يترتب على طلب المساعدة القضائية نفس الأمر المترتب على مجرد الطلب أو التظلم الادارى من حيث قطع التقادم أو قطع ميعاد رفع دعوى الالغاء ، خصوصا وان طلب المساعدة القضائية يبلغ للادارة ، وبهذا التبليغ يتصل علمها بتظلم صاحب الشأن فتستطيع ان

تنصفه ان رأت أنه على حق ، وذلك بغير حاجـة الى الاسـتمرار فى الاجراءات القضائية ، فتنتهى المنازعة فى مراحلها الأولى ، ويتحقق بذلك نفس الغرض المقصود من التظلم الادارى ، أما اذا لم تر ذلك وقبل الطلب ، فان الأمر ينتهى فى المآل الى اقامة الدعوى .

(طعن رقم ١٦٥٤ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٥٧/٤/١٣)

قاعـدة رقم (٦٠٢)

المبـــدأ :

طلب المساعدة القضائية لا يقطع مدة التقادم فى مجال القانـون الخاص .

ملخص الحكم :

الرأى الغالب فى مجال القانون الخاص ان الطلب الذى يقدم الى لجنة المسـاعدة القضائية للاعفاء من رسوم الدعوى ولتعيين محـام لا يرقى الى مرتبة الاجراء القاطع للتقادم .

(طعن رقم ١٦٥٤ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٥٧/٤/١٣)

قاعـدة رقم (٦٠٣)

المبـــدأ :

انقطاع مدة التقادم بطلب المساعدة القضائية — عدم سريـان التقادم أو الميعاد حتى تاريخ صدور القرار فى طلب المساعدة القضائية، سواء بالقبول أو الرفض ، ثم حساب الميعاد من هذا التاريخ .

ملخص الحكم :

ان الأمر المترتب على طلب المساعدة القضائية (من حيث قطـع التقادم أو ميعاد دعوى الالغاء) يظل قائما ويقف سريان التقادم أو الميعاد لحين صدور القرار فى الطلب سواء بالقبول أو الرفض ، اذ ان

نظر الطلب قد يستغرق زمنا يطول أو يقصر بحسب الظروف وحسبما تراه الجهة القضائية التى تنظر الطلب تحضيرا له حتى يصبح مهيأ للفصل فيه ، شأنه فى ذلك شأن أية اجراءات اتخذت أمام أية جهة قضائية وكان من شأنها أن تقطع التقادم أو سريان الميعاد ، اذ يقف هذا السريان طالما كان الأمر بيد الجهة القضائية المختصة بنظره ، ولكن اذا ما صدر القرار ، وجب رفع الدعوى خلال الميعاد القانونى محسوبا من تاريخ صدوره ، فان كانت دعوى الغاء تعين أن يكون خلال الستين يوما التالية .

(طعن رقم ١٦٥٤ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٥٧/٤/١٣)

قاعدة رقم (٦٠٤)

المبدأ :

اعتبار التظلم الادارى قاطعا للتقادم المسقط — من القواعد التى استحدثها القضاء الادارى بعد انشاء مجلس الدولة — لا يجوز اعمال هذه القاعدة فى مجال زمنى لم يختص به القضاء الادارى اطلاقا — انقطاع التقادم المسقط فى ظل القانون المدنى القديم لا يقع الا برفع الدعوى أو بورقة يتوافر فيها معنى الطلب المرفوع للمحكمة الجازم بالحق الذى يراد اقتضاؤه — ليس من ذلك الطلب المقدم للجنة المساعدة القضائية للاعفاء من الرسوم .

ملخص الحكم :

أنه وقد اكتملت مدة التقادم المسقط لحق المدعى فى التعويض قبل تاريخ العمل بالقانون رقم ١١٢ لسنة ١٩٤٦ الخاص بانشاء مجلس الدولة فلا يكون ثمة وجه للتمسك بأن هذه المدة قد قطعها توالى التظلمات الادارية من المدعى واذ كان اعتبار التظلم الادارى بعد انشاء مجلس الدولة قاطعا للتقادم المسقط قاعدة قانونية استحدثها القضاء الادارى بعد انشاء مجلس الدولةفلا يجوز اعمال القاعدة فى مجال زمنى لم يختص به القضاء الادارى اطلاقا بل كانت فيه السيادة كاملة لأحكام القانون المدنى القديم وبحسب المفهوم من نص المادتين ٨٢ ، ٢٠٥ من

ذلك القانون لا يقطع التقادم المسقط الا رفع الدعوى أو بورقة يتوافر فيها معنى الطلب المرفوع فعلا للمحكمة الجازم بالحق الذى يـراد اقتضاؤه ، حتى الطلب المقدم للجنة المساعدة القضائيـة للاعفـاء من الرسوم لم يكن يعتبر من الاجراءات القضائية التى تقطع التقادم لانه لا يفيد معنى التكليف بالحضور أمام المحكمة المرفوعة أمامها الدعوى وانما مجرد التماس بالاعفاء من الرسوم لا يقتضى الا استدعاء الخصم بالطريق الادارى للحضور أمام اللجنة لسماع أقواله فى طلب الأعفـاء كما أنه ليس فيه معنى التنبيه الرسمى اذ يشترط فى هذا التنبيـه أن يكون على يد محضر وبناء على سند واجب التنفيذ •

(طعن رقم ١٧٠ لسنة ٨ ق — جلسة ١٩٦٦/١/٣٠)

رابعا : اعتراف الجهة الادارية بالحق من اسباب قطع التقادم :

قاعـدة رقم (٦٠٥)

المبـــدأ :

اعتراف جهة الأدارة بالحق — من أسباب انقطاع مدة التقادم فى المجال الادارى •

ملخص الحكم :

من المقرر فى قواعد القانون الادارى أن التقادم فى المجال الادارى — كما ينقطع بالمطالبة بالحق اداريا — ينقطع ايضا باعتراف الحكومة بهذا الحق •

(طعن رقم ٢٣٦ لسنة ٤ ق — جلسة ١٩٥٩/٥/١٦)

قاعــدة رقم (٦٠٦)

المبــــدأ :

الاجراء القاطع للتقادم ــ قرار مجلس الوزراء فى ١٩ من فبراير سنة ١٩٥٠ بزيادة فئات اعانة غلاء المعيشة مع خصم الزيادة من مرتب التخصص (التفرغ) أو أى مرتب آخر مماثل حصل عليه الموظف منذ سنة ١٩٤٥ فيما عدا بدل الملابس للضباط ــ الانتهاء الى وقف الخصم من بدل التخصص عند تلاشى الزيادة ورد الفروق مع مراعاة التقــادم الخمسى ــ بدء التقادم الخمسى من تاريخ استهلاك الزيادة ــ انقطاعه بمطالبة الموظف أو قرار المصلحة بحقه صراحة أو ضمنا ــ لا يجــوز المصلحة الرجوع فى اقرارها أو اشتراط موافقة الدائن ــ أساس ذلك مثال : بالنسبة لمهندس مصلحة الطرق والكبارى :

ملخص الفتوى :

قرر مجلس الوزراء بجلسته المنعقدة فى ١٩ من فبراير سنة ١٩٥٠ زيادة فئات اعانة غلاء المعيشة ونص فى البند الرابع من ذلك القرار على أن يخصم من مرتب التخصص (التفرغ) أو أى مرتب آخر مماثــل حصل عليه الموظف منذ سنة ١٩٤٥ فيما عدا بدل الملابس للضباط قيمة الزيادة التى يحصل عليها الموظف من الاعانة ويسرى هذا الحكم على مرتب التفتيش ومرتب الانتقال الثابت فيما لا يزيد على نصف المرتب.

وبمناسبة تظلم بعض مهندسى مصلحة الطرق من تعداد الخصم من اعانة الغلاء عرضت المصلحة الموضوع على ديوان الموظفين بكتابها المؤرخ ١٩٥٧/٥/١٦ فأفاد الديوان بتاريخ ١٩٥٧/٥/٢٧ بأن الديوان بحث هذا الموضوع واستقر رأيه بالاتفاق مع مجلس الدولة على وقف خصم ما يوازى الــزيادة فى اعــانة غلاء المعيشــة التى تقــررت من ١٩٥٠/٣/١ من بدل التخصص عند تلاشى هذه الزيادة لأى سبب من الاسباب .

وعند تطبيق كتاب الديوان المشار اليه ثار التساؤل عن كيفية تنفيذه

على بعض الحالات التى أظهرها التطبيق العملى فقام السيد / مدير عام المصلحة بعرض هذه الحالات على ديوان الموظفين بالكتاب رقم ١٠/٩/١ المؤرخ ١٩٥٧/٦/٢ الذى صدره بالعبارة الآتية (بالاحاطة بأنه عند تطبيق هذا الكتاب تلاحظ لنا الآتى) ثم بالعبارة الآتية (ونرجو ان يتضمن خطاب الديوان التاريخ الفعلى الذى ستجرى على أساس المقارنة لصرف المستحق) بيد أن الديوان اخطر المصلحة بالكتاب رقم ١٨٣ — ١/١٢م بتاريخ ٢ من يونية سنة ١٩٥٧ بوقف العمل بكتابه المؤرخ ٢٧ من مايو سنة ١٩٥٧ وعدم صرف فروق حيث ان الموضوع قيد البحث بينه وبين وزارة المالية والاقتصاد وانه عند الانتهاء من هذا البحث سيوافى المصلحة بما يستقر عليه الرأى ثم عاد الديوان واخطر المصلحة بكتابه المؤرخ فى ١٦ من فبراير سنة ١٩٦١ بأن كل تخفيض فى اعانة الغلاء يقابله وقف خصم هذه الزيادة من بدل التخصص والبدلات الاخرى ويتعين رد الفروق التى سبق خصمها من البدلات المشار اليها مع مراعاة التقادم الخمسى . كما أفاد الديوان بتاريخ ١٩٦١/١٠/٢٣ ردا على استفسار المصلحة عن التاريخ الذى أتخذ أساسا لتحديد التقادم الخمسى لصرف الفروق المالية بان الذى ينشىء الحق فى وقف خصم الزيادة هو الاستهلاك الكلى والجزئى فى أعانة غلاء المعيشة الذى يترتب عليه ضرورة رد بدل التخصص الى أصله ومن تاريخ هذا الاستهلاك يبدأ حساب التقادم ويتعين لانقطاعه أن يكون الموظف قد طالب بحقه خلال مدة التقادم واستطلعت مصلحة الطرق والكبارى رأى ادارة الفتوى والتشريع لوزارة المواصلات فى مدى سريان التقادم الخمسى على الحق فى الفروق المشار اليها فانتهت ادارة الرأى الى أن قيام المصلحة بتنفيذ كتاب ديوان الموظفين رقم ١٨٣/١٢/م٢ المؤرخ ١٩٥٧/٥/٢٧ يعتبر اقرارا منها بحق موظفيها فى استرداد المبالغ التى تضمنها ذلك الكتاب ومن ثم ينقطع التقادم السارى فى حق اولئك الموظفين بالنسبة الى المبالغ التى يطلبون ردها اليها مما يترتب عليه وجوب ردها اذ ان حقهم لم ينقض بالتقادم وبنى هذا الرأى على انه من المقرر فى قواعد القانون الادارى ان التقادم فى القانون الادارى كما ينقطع بالمطالبة بالحق اداريا ينقطع أيضا باعتراف الحكومة بهذا الحق (المحكمة الادارية العليا القضية رقم ٢٣٦ لسنة ١٩٥٤ قضائية جلسة

١٦ مايو سنة ١٩٥٩) .(ملف ادارة الفتوى والتشريع لوزارة المواصلات رقم ٥٤٢/٢/٣٩) .

واذ عقب ديوان الموظفين على هذا الرأى بأن الاجراءات التى قامت بها مصلحة الطرق فى شأن تنفيذ كتاب الديوان المؤرخ ١٩٥٧/٥/٢٧ ان هى الا مجرد اجراءات تمهيدية أو تحضيرية تتلخص فى تجميع الحالات التى ينطبق عليها رأى الديوان فلم تقم المصلحة بعرض مذكرة بالموضوع تتضمن رأيه على موظف مختص كى يقال انه صدر من المصلحة ما يعتبر تنفيذا لرأى الديوان ومن ثم تكون الوقائع التى استندت اليها فتوى مجلس الدولة فى القول بوجود اقرار قاطع للتقادم غير ثابتة من الاوراق مما يرى معه الديوان عدم توافر هذا الاقرار .

واذ رأى الديوان ذلك فقد انحصر فيصل النزاع فى بيان ما اذا كانت الاجراءات المشار اليها قاطعة للتقادم السارى فى حق مهندسيها بالنسبة للمبالغ المخصومة من بدل التخصص منذ تلاشى الزيادة فى اعانة غلاء المعيشة أم لا .

ومن المقرر فى قواعد القانون الادارى أن التقادم فى المجال الادارى كما ينقطع بالمطالبة بالحق اداريا ينقطع أيضا باعتراف الحكومة بهذا الحق (حكم المحكمة الادارية العليا السابق الاشارة اليه) .

والاقرار القاطع للتقادم مسألة واقع فقد يكون صريحا أوضمنيا دون اشتراط وجه خاص موجها الى الدائن أو غيره فأى تعبير عن الارادة يفيد معنى الاقرار يكفى واذ بان من مساق الواقع أن المهندس مدير عام مصلحة الطرق وجه كتابا بتاريخ ١٩٥٧/٦/٢ ردا على كتاب الديوان مفاده اقرار المصلحة بحق موظفيها فى وقف خصم الزيادة فى غلاء المعيشة من بدل التخصص متى تلاشت هذه ومن حقهم فى استرداد الفروق ، كما أن الاقرار القاطع للتقادم وهو تصرف صادر من جانب المقر وحده فلا يتوقف على قبول الدائن له ولايجوز للمقر الرجوع فيه ، ومن ثم لايكون لانصياع المصلحة الى طلب ديوان

الموظفين بوقف تنفيذ كتابه المؤرخ ٢٧ من مايو سنة ١٩٥٧ السابق الاشارة اليه — من أثر فى هذه الخصوصية على الاقرار السابق صدوره •

(فتوى ٣٠١ فى ١٩٦٣/٣/٢٣) .

الفـــرع الثالث

انقطاع تقادم ما للحكومة قبل الغير

أولا : أسباب قطع تقادم ما للحكومة من حقوق مالية قبل الغير :

قاعـــدة رقم (٦٠٧)

المبـــدأ:

استقطاع المبالغ التى صرفت الى الموظف بطريق الخصم من مرتبه — يتعين حتى ينتج أثره فى قطع التقادم أن يكون استقطاعا صحيحا مطابقا للقانون

ملخص الحكم :

أن مايتذرع به الجامع الأزهر من أنه قد صدر منه اجراء قاطع للتقادم يؤكد استمساكه بحقه وتحفزه لاقتضائه وهو الاستقطاع من مكافأة الطاعن الذى بدأ من أول مايو سنة ١٩٥١ وظل يتكررشهريا حتى ١٥ من يناير سنة ١٩٥٦ تاريخ انهاء ندبه — مايتذرع به الجامع الأزهر فى هذا الشأن مردود بأنه يتعين لكى ينتج الاستقطاع مثل هذا الاثر أن يكون اجراء اداريا صحيحا — فاذا كان باطلا طبقا للقانون الذى تم فى ظله فانه وفقا لما سبق أن قضت به هذه المحكمة — لايكون من شأنه أن يقطع مدة التقادم المسقط حتى لو استقام فى مجال الروابط الادارية قياس الاستقطاع الادارى من المرتب أو ما فى حكمه على الحجز من حيث اعتباره سببا قاطعا للتقادم •

(طعن رقم ١٨٦٨ لسنة ٦ ق — جلسة ١٩٦٦/١٢/٢٤)

قاعـــدة رقم (٦٠٨)

المبـــــدأ:

تقادم حق الحكومة فى استرداد المبالغ التى دفعتها بغير وجـه حق لموظفيها يكون طبقا لاحكام القانون المدنى ــ اذا كـان مفـاد النصوص المدنية أن المطالبة التى تقطع التقادم هى المطالبة القضائية دون غيرها ، الا أن مقتضيات النظام الادارى اقتضت قياس المطالبـة الادارية على المطالبة القضائية من ناحية اعتبارها سببا قاطعا للتقادم المسقط ــ انقطاع تقادم حق الموظف بالطلب أو التظلم الذى يوجهه الموظف الى السلطة المختصة متمسكاً فيه بحقه طالبا اداؤه ــ اعمـال هذه القاعدة التيسيرية اولى واوجب فى مجال تقادم حقوق الادارة قبل موظفيها .

ملخص الحكم :

أيا كان وجه الرأى فى مدة التقادم المسقطة لحق الحكـومة فى استرداد ماتسلمه عمالها منها بغير حق وهل هى خمس عشرة سـنة حسبما يذهب الى ذلك تقرير الطعن ، أم ثلاث سنوات وفقـا لما قضى به الحكم المطعون فيه ــ فان الثابت من الاوراق أن مورث المدعين قد تسلم مبلغ المكافأة موضوع المنازعة الراهنة فى ٣ من أبريل سنة ١٩٥٣ بوصفه مبلغا مستحقا له عن مدة خدمته الزائدة على ٣٧ سنة وتصف بالتطبيق لقرار مجلس الوزراء الصادر فى ١١ من ديسـمبر سـنة ١٩٣٠ وعندما استبان للجهة الادارية بناء على مناقضة ديوان المحاسبة المؤرخة ١٥ من أبريل سنة ١٩٥٣ ، وهو الجهة المنوط بها طبقا لقانون انشائه مراقبة أوجه الصرف المختلفة فى الدولة ، أن وفاءها بهـذه المكافأة قد شابه غلط فى الواقع والقانون ، طالبت المورث المذكور فى ١٥ من مارس سنة ١٩٥٦ برد ماسبق أن صرف له بدون وجه حق وهذه المطالبة ولا ريب من شأنها وقد تمت قبل اكتمال ثلاث سنوات سـواء من تاريخ الصرف الحاصل فى ٣ من أبريل سنة ١٩٥٣ أو من تاريخ مناقضة ديوان المحاسبة المؤرخة ١٥ من أبريل سنة ١٩٥٣ ، أن تقطع

التقادم المسقط المنصوص عليه فى صدر المادة ١٨٧ من القانون المدنى — لو صح تطبيقها — وهى التى تقضى بسقوط دعوى استرداد ما دفع بغير حق بانقضاء ثلاث سنوات من اليوم الذى يعلم فيه من دفع بحقه فى الاسترداد ، ذلك أنه ولئن كان مفاد النصوص المدنية (المادة ٣٨٣ من القانون المدنى) أن المطالبة التى تقطع التقادم هى المطالبة القضائية دون غيرها الا أن مقتضيات النظام الادارى وفقا لما سبق أن قضت به هذه المحكمة • قد مالت بفقه القضاء الادارى الى تقرير قاعدة اكثر تيسيرا فى علاقة الادارة بموظفيها بمراعاة طبيعة هذه العلاقة والتدرج الرئاسى الذى تقوم عليه ، ومؤدى هذه القاعدة أن يقوم مقام المطالبة القضائية فى قطع التقادم ، الطلب أو التظلم الذى يوجهه الموظف الى السلطة المختصة متمسكا فيه بحقه وطالبا أداؤه • وغنى عن البيان أن أعمال هذه القاعدة التيسيرية ، للمبررات التى أملتها ، أولى وأوجب ، فى مجال تقادم حقوق الادارة قبل موظفيها ، ولا سيما بعد اذ خولت — هذه الاخيرة تحقيقا للغاية ذاتها ، بالقانون رقم ٣٢٤ لسنة ١٩٥٦ بتعديل الفقرة الاولى من القانون رقم ١١١ لسنة ١٩٥١ فى شأن عدم توقيع الحجز على مرتبات الموظفين والمستخدمين أو معاشاتهم أو مكافآتهم أو حوالتهما الا فى أحوال خاصة — رخصة استرداد ماصرف الى موظفيها بغير حق وذلك عن طريق الخصم اداريا من مرتباتهم فى حدود معينة وبغير حاجة الى سلوك الطريق القضائى أو استصدار حكم بالمديونية •

(طعن رقم ٤١٤ لسنة ٩ ق — جلسة ١٩٦٨/٦/٢)

قاعدة رقم (٦٠٩)

المبـدأ :

مطالبة قلم كتاب محكمة القضاء الادارى لادارة حسابات مجلس الدولة باقتضاء الرسوم القضائية بالخصم على حساب جارى المصلحة المحكوم ضدها — تقوم فى مجال روابط المديونية بين المصالح العامة مقام المطالبة القضائية التى تقطع التقادم — الرسوم القضائية التى يصدر بها حكم نهائى تتقادم بانقضاء خمس عشرة سنة من تاريخ الحكم •

ملخص الحكم :

أن قلم كتاب محكمة القضاء الادارى قد طلب فى ٨ من يوليــة سنة ١٩٦٤ من ادارة حسابات مجلس الدولة اقتضاء الرسم المحكوم به فى ٢ من فبراير سنة ١٩٥٤ بالخصم على حساب جارى مصــلحة المساحة وفقا لما تقضى به اللائحة المالية للميزانية والحسابات قبــل تعــديلها وقامت ادارة الحســابات بقيد المبلغ بحســاب العهد تحت التحصيل (استمارة ٧٢ ع٠ح) وعمل التسوية الحســابية فى ملحق يونية سنة ١٩٦٤ (استمارة رقم ٧٢ ع٠ح) ولما كانت هذه المطــالبة الحاصلة فى ٨ من يولية سنة ١٩٦٤ تقوم فى مجال روابط المديونيــة بين المصالح العامة مقام المطالبة القضائية التى تقطع التقادم فى مجال روابط القانون الخاص ، بمرعاة طبيعة العلاقة بين المصالح العامة فيما يستحق لاحداها قبل الاخرى من مبالغ رسمت اللائحة الماليةللميزانية والحسابات كيفية اقتضائها على النحو الذى يتــلاءم مــع أوضــاع الميزانية وقيودها الحسابية ، ولما كانت الرسوم القضائية التى يصدر بها حكم نهائى — كما سبق أن قضت هذه المحكمة — لاتتقــادم الا بانقضاء خمس عشرة سنة من تاريخ صدور الحكم ، ولم تكن هــذه المدة قد انقضت حتى تاريخ المطالبة المذكورة فان التقادم يكون قــد انقطع بها ولما كان أمر تقدير الرسوم المعارض فيه قد صدر قبــل انقضاء خمس عشرة سنة من تاريخ المطالبة سالفة البيــان فانه لايكون ثمة محل للتمسك بالتقادم فى النزاع الراهن ، وكل أولئك بصرف النظر عما يمكن أن يعترض به من عدم جواز التمسك بالتقادم بين المصالح العــامة •

(طعن رقم ٨٧ لسنة ١٦ ق — لسنة ١٩٧١/١٢/٢٦)

ثانيا : طلب الادارة من الجهة المنتفعة بمال عام التقدم بطلب ترخيص يتضمن شيئا قاطعا للتقادم :

قاعــدة رقم (٦١٠)

المبـــدأ:

مقابل الانتفاع بالمال العام — تكييفــه القــانونى — اتفاقه فى طبيعته ومقابل الانتفاع بالمال الخاص — أثر ذلك — تقادمه بخمس

سنوات اذا استند الى عقد ايجار وبخمس عشرة سنة اذا لم يكن للانتفاع سند قانونى — تناول المادة ٣٧٥ من القانون المدنى هاتين الحالتين — مثال — استعمال شركة أسمنت بورتلاند بحلوان جسر النيل دون ترخيص — اعتبارها حائزة سيئة النية — تقادم مقابل الانتفاع المستحق بخمس عشرة سنة — طلب تفتيش النيل المختص الى الشركة التقدم بطلب ترخيص — يتضمن سببا قاطعا للتقادم٠

ملخص الفتوى :

أن مقابل الانتفاع بالمال العام يتفق فى طبيعته ، ومقابل الانتفاع بالمال الخاص فى هذا الخصوص لان كليهما يستند الى حق المالك فى الانتفاع بملكه ومن مقتضى ذلك سريان أحكام التقادم الواردة فى القانون المدنى على مقابل الانتفاع بالمال العام حيث لايوجد نص يقضى بغير ذلك ، ومادامت هذه الاحكام لاتتعارض مع روابط القانون العام ٠

ومقابل الانتفاع بالمال الخاص يتقادم باحدى مدتين — الاولى خمس سنوات — وهذه تسرى متى كان الانتفاع مستندا الى عقد ايجار ، والاخرى خمس عشرة سنة اذا لم يكن للانتفاع سند قانونى ، وقد تناولت المادة ٣٧٥ من القانون المدنى بيان كلتا الحالتين فنصت فى فقرتها الاولى على أن « يتقادم بخمس سنوات كل حق دورى متجدد ولو اقر به المدين كاجرة المبانى والاراضى الزراعية٠٠ الخ » ، ونصت فى الفقرة الثانية على أنه « ولا يسقط الريع المستحق فى ذمة الحائز سيىء النية ولا الريع الواجب على ناظر الوقف اداؤه للمستحقين الا بانقضاء خمس عشرة سنة » ٠

وتطبيقا لذلك فان شركة اسمنت بورتلاند بحلوان اذ استعملت جسر النيل دون ترخيص من الجهة الادارية المختصة وهى عالمة أن استعماله دون ترخيص أمر محظور طبقا للقانون ، فانها تكون حائزة سيئة النية للمنطقة التى قامت فيها المرسى ، ومن ثم لايتقادم المقابل المطلوب منها عن استعمال الجسر الا بمضى خمس عشرة سنة ٠

ولما كان الثابت أن تفتيش النيل بمصر الوسطى قد طلب الى الشركة بتاريخ ١٩ من ديسمبر سنة ١٩٥٣ أن يتقدم بطلب للحصول على ترخيص ومثل هذا الطلب يتضمن فى ذات الوقت مطالبة الشركة بأداء المقابل السالف ذكره ، ومن ثم فهو يقطع التقادم الذى كان ساريا فى ذلك التاريخ ، ولايقدح فى ذلك أن هذه المطالبة ليست من قبيل المطالبة القضائية التى تقطع التقادم طبقا للمادة ٣٨٣ من القانون المدنى ، وذلك لان الحالات الواردة فى هذه المادة على انها قاطعة للتقادم لم ترد فيها على سبيل الحصر بل وردت على سبيل المثال ، والحقيقة أن قطع التقادم يقوم فى كل حالة يتخذ فيها الدائن اجراء قانونيا يدل على قصده واعتزامه اقتضاء حقه ممن يسرى التقادم لصالحه ، وغنى عن البيان أن الجهة الادارية حين تطلب من الافراد أن يؤدوا مايكون مطلوبا لها انما تعبر عن رغبة جدية فى اقتضاء ماتطلبه .

وعلى مقتضى ماتقدم يكون المقابل الذى سقط بالتقادم هو المقابل الذى كان قد مضى عليه خمس عشرة سنة قبل يوم ١٩ من ديسمبر سنة ١٩٥٣ ، ومن ثم تلتزم الشركة بأداء مالم يكن قد مضت عليه المدة فى هذا التاريخ كما تلتزم اداء المقابل منذ التاريخ المشار اليه حتى تاريخ حصولها على الترخيص فى اقامة المرسى .

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية الى أحقية الوزارة فى مقابل استعمال جسر النيل بناحية كفر العلو قبل شركة اسمنت بورتلاند بحلوان مقدرا على الوجه الوارد بقرار وزير الاشغال الصادر فى ٢٨ من ديسمبر سنة ١٩٢٧ وذلك عن المدة منذ ١٩ من ديسمبر سنة ١٩٣٨ حتى تاريخ حصول الشركة على ترخيص فى اقامة هذه المرسى .

(فتوى ٢٠٩ فى ١٩٦٠/٣/٥)

الفصـــل الخـــامس

وقف سريـــان التقـــادم

قاعـــدة رقم (٦١١)

المبـــــدأ:

تقادم مسقط — أثره على الفروق المالية المحكوم بها — نص المادة ٥٠ من اللائحة المالية للميزانية والحسابات — مناط تطبيقها رهين بأمرين أولهما نشوء الحق وتكامله فى ذمة الدولة والثانى تخلف المطالبة بـــه قضائيا أو اداريا على الرغم من علم صاحب الشأن بقيامه يقينـــا أو افتراضا — قيام مانع تستحيل مع وجـــوده المطالبة قانـــونا بالحق — أثره عدم انفتاح ميعاد السقوط فى هذه الحالة الا من تاريخ زوال المانع وهو تاريخ صدور الاحكام .

ملخص الفتوى :

بالنسبة الى أثر التقادم المسقط على استحقاق الفروق الماليـــة التى يحكم بها ، وعن تحديد الميعاد الذى يبدأ منه سقوطها بالتقادم فقد نصت المادة ٥٠ من اللائحة المالية للميزانية وللحسابات على أن « الماهيات التى لم يطالب بها فى مدة خمس سنوات (هلالية) تصبح حقا مكتسبا للحكومة » . ويؤخذ من هذه المادة أن مناط تطبيق حكمها رهين بأمرين : (الاول) نشوء حق مالى من ماهية أو ما فى حكمهـــا وتكامله فى ذمة الدولة نتيجة قرار تنظيمى عام أو قرار ادارى فـــردى و (الثانى) تخلف المطالبة بهذا الحق قضائيا أو اداريا مدة التقـــادم المسقط من تاريخ نشوء الحق فى اقتضائه على الرغم من علم صـــاحب الشأن بقيامه علما يقينا أو افتراضيا .

ومن حيث انه ولئن كانت الفروق المالية موضوع البحث قـــد

ترتبت لاربابها من تاريخ العمل بقرارات الترقية المطعون فيهـا الا أنه لا تلازم بين تاريخ نشوء الحق وتاريخ سريان التقادم المسـقط للمطالبة به والا لادى الامر فى الخصوصية المعروضة الى زوال الحق قبل زوال الموانع التى حالت دون زوال هذه المطالبة كما لا اعتداد فى سريان التقادم المسقط بالنسبة الى الفروق المذكورة بتاريخ التظلـم المقدم الى الجهة الادارية للمطالبة بهذه الفروق ، اذ أن الاحكـام التى كشفت عنها لم تكن قد صدرت بعد ، وانما يبدأ سريان التقـادم المسقط من تاريخ صدور هذه الاحكام ، ذلك أن اعمال أثر هذا التقادم لايتأتى الا حيث يكون الحق قد نشأ وتكامل فى ذمة الدولة ، وحينما تكون المطالبة به أمرا ميسورا من جهة القانون ، فاذا قام مانع تستحيل مع وجوده المطالبة قانونا بهذا الحق من جانب صاحب الشأن فان ميعاد السقوط لاينفتح الا من التاريخ الذى يزول فيه هذا المانع والـذى تصبح فيه المطالبة امرا جائزا وميسورا قانونا ويكون المتخلف عنهـا أو المقصر فيها حقيقا بأن يؤخذ بهذا السقوط . والحال فى الفـروق المالية الراهنة أن المطالبة بها لم تكن ميسـورة قانونا قبـل الغـاء قرارات الترقية وتعديلها بالاحكام التى صدرت لصالح من تخطوا فى هذه الترقية ، وهى التى بدأ سريان التقادم المسقط من تاريخ صدورها، واذ جاء بالاوراق انها صدرت فى عامى ١٩٦٤ و ١٩٦٥ فان الحقـوق التى قررتها لذويها لايكون قد لحقها هذا التقادم .

لذلك أنتهى رأى الجمعية العمومية الى أن مقتضى تنفيذ الاحكام المشار اليها استحقاق الفروق المالية للعاملين الذين صدرت لصالحهم هذه الاحكام اعتبارا من تاريخ العمل بقرارات الترقية المقضى بالغائها فيما تضمنته من تخطيهم فى هذه الترقية ، على الا يبدأ حساب سريان التقادم المسقط للحق فى المطالبة بهذه الفروق الا اعتبارا من تاريـخ صدور هذه الاحكام على التفصيل المتقدم .

(ملف ٢١٠/٣/٨٦ — جلسة ١٩٦٦/٦/١٥)

قاعـــدة رقم (٦١٢)

المبـــدأ:

اعتقال العامل سياسيا يترتب عليه وقف سريان مدة التقـادم فى حقه ـ أساس ذلك ـ الاعتقال السياسى يعتبر مانعا ماديا يتعذر معه على العامل المطالبة بحقه •

ملخص الحكم :

من حيث انه ولئن كان قرار ارجاع أقدمية المدعى فى الدرجـة الرابعة والذى انشأ له الحق فى الفروق المالية قد صدر فى ١٩٦٤/٨/٩؛ وقد أقام المدعى دعواه فى ١٩٧٠/١١/٤ بعد مضى اكثر من خمس سنوات على صدوره الا أن الثابت من الاوراق انه كان معتقلا اعتقالا سياسيا لانتمائه الى جماعة الاخوان المسلمين خـلال الفتـرة مـن ١٩٦٥/٩/٦ الى ١٩٦٧/١١/١١ هذا الاعتقال الذى يعتبر فى نظـر هذه المحكمة مانعا ماديا يتعذر معه على المدعى أن يطالب بحقه ومـن ثم يقف سريان التقادم خلال مدة الاعتقال سالفة الذكر وبالتـالى لايكون حقه فى المطالبة بالفروق المالية قد سقط بالتقادم لعدم اكتمال مدة التقادم وقدرها خمس سنوات فى حقه •

(طعن رقم ٤٣٩ لسنة ٢٣ ق ـ جلسة ١٩٧٩/١/١٤)

قاعـــدة رقم (٦١٣)

المبـــدأ:

التقادم المسقط لحقوق الموظف فى المرتب أو التعويض عنـه ـ مناطه السكوت عن المطالبة بهذه الحقوق المدة المقررة فى القانون مالم يطرأ على هذا التقادم مايستلزم وقفه أو قطعه ـ الفرق بين الـوقف والانقطاع ـ القانون رقم ٣١ لسنة ١٩٦٣ باعتبار قراراتفصل الموظفين بغير الطريق التأديبى من اعمـال السيادة ـ مـؤداه منـع التعقيب

القضائى الغاء وتعويضا ـ الأثر المترتب على ذلك : وقف سريان التقادم لحين زوال هذه العقبة .

ملخص الحكم :

أن التقادم المسقط لحقوق الموظف التى تتمثل فى حقه فى مرتبه أو فى التعويض عن الحرمان منه فى حالة الفصل من الخدمة وما اليه ، مناطه استهداء بأحكام المواد ٣٨٢ و ٣٨٣ و ٣٨٤ و ٣٨٥ من القانون المدنى التى لاتتعارض مع أحكام القانون الادارى ومبادئه ـ السكوت عن المطالبة بهذه الحقوق المدة المقررة قانونا مالم يطرأ على هذاالتقادم اثناء سريانه مايستلزم وقفه أو قطعه فى ضوء مايكون قد اتخذه الموظف من اجراءات فى سبيل المطالبة بحقه . ووقف التقادم يقوم أساسا كما وجد مانع يتعذر معه على الدائن أن يطالب بحقه فتضطره الى الوقوف من المطالبة بحقه هذا موقفا سلبيا الى أن ينجلى هذا المانع فيستأنف التقادم سريانه ، وعندئذ يعتد فى حساب مدة التقادم بالمدة السابقة على الموقف واللاحقة له . اما انقطاع التقادم فهو على العكس من ذلك يستلزم صدور أجراء ايجابى من الدائن يكشف عن تمسكه بحقه ومطالبته به أو اقرار صريح أو ضمنى من المدين بحق الدائن ، ويترتب على هذا الاجراء أو هذا الاقرار بداهه اسقاط المدة السابقة عليه وبدء سريان مدة التقادم من جديد .

ومن حيث انه لما كان الامر كذلك ، فان فيصل النزاع ينحصر فيما اذا كانت أحكام القانون رقم ٣١ لسنة ١٩٦٣ الذى خطر على الموظف الطعن بالالغاء فى قرار انهاء خدمته بغير الطريق التأديبى أو طلب التعويض عنه ، يعتبر سببا موقفا أو قاطعا لسريان مدة التقادم المسقط للمرتب فى ضوء حكم المادة ٥٠ سالفة الذكر .

ومن حيث أن القانون رقم ٣١ لسنة ١٩٦٣ المشار اليه قد أضفى على قرارات رئيس الجمهورية باحالة الموظفين العموميين الى المعاش أو الاستيداع أو بفصلهم عن غير الطريق التأديبى ، صفة أعمال السيادة ، مما مؤداه منع التعقيب القضائى على هذه الطائفة من

القرارات ، ومن ثم فانه قد سد السبيل أمام مطالبة الموظف بحقه وذلك بمنعه من المنازعة فى شأن القرار الصادر بانهاء خدمته • وطبقا للقواعد العامة فان هذا القانون قد وضع عقبه من شأنها أن يستحيل على الموظف المطالبة بحقه سواء طلب الغاء القرار أو طلب التعويض عنه • مما يتعين معه ترتيب الاثر القانونى لهذه العقبه وذلك بوقف سريان التقادم حتى تزول هذه العقبه • وفى ضوء ذلك فانه لايستقيم القول بأن صدور هذا القانون يعد قاطعاً للتقادم مراعاة لمصلحه الموظفين اذ أن قطع التقادم يستلزم — كما سبق القول — صدور تصرف أو اجراء ايجابى من الموظف يكشف عن رغبته فى استدرار حقه ، وهو ما لايؤدى اليه حكم القانون المذكور كما انه لاعناء فى القول بأن للقضاء الادارى أن يبتدع الحلول المناسبة لما يعرض عليه من اقضية وأن يستعير من القواعد العامة مايراه متوائما مع طبيعة المنازعات الادارية وانتصافا للموظف فى علاقته بالحكومة وهى الطرف الاقوى فى المنازعة ، اذا انه مع التسليم بحق القضاء الادارى فى سلوك هذا المنهج الا أن حريته فى هذا الشأن مناطها اعتبارات المصلحة العامة التى تقوم على تحقيق التوازن بين مصالح أطراف المنازعة الادارية واحترام الاوضاع المستقرة • وهو ما لايتأتى بالخلط من اثار وقف التقادم وانقطاعه ، والذى لاهدف من ورائه الا تبرير خطأ المتقاعس عن المطالبة بحقه فى الموعد المقرر قانونا ، وهو هدف لايستوى مع مفاهيم القانون أو مقتضيات المصلحة العامة • واذ كان القضاء الادارى لم يقتصر فى شأن قطع التقادم على المطالبة القضائيةكاجراء قاطع للتقادم بل اعتد بالتظلم أو طلب الاعفاء أو أى طلب آخر يفيد تمسك صاحب الشأن بحقه • فان مرد ذلك الى أن كلا من الاجراءات هو تعبير عن موقف ايجابى ينشط اليه صاحب الشأن فى سبيل المطالبة بحقه • ولايعد كذلك الموقف السلبى الذى يخضع له صاحب الشأن أو يلتزمه ازاء وجود مانع يحول بينه وبين المطالبة بحقه • ومن ثم فانه اذا استمر فى هذا الموقف السلبى بعد زوال مقتضاه وتراخى فى المطالبة بحقه بأرادته ورضاه الى أن اكتملت مدة التقادم فان حقه هذا يسقط وفقا لحكم القانون •

ومن حيث انه بتطبيق المبادىء السابقة على النزاع الراهن •

ببين أن السيد / ... ... قد أحيل الى المعاش قبل بلوغه سن المعاش بموجب قرار رئيس الجمهورية رقم ١٥٦٥ لسنة ١٩٥٨ وعلم بهذا القرار فى ٢٢ من ديسمبر سنة ١٩٥٨ وفقاً لما هو ثابت فى صحيفة دعواه ومن ثم فانه من هذا التاريخ نشأ حقه فى التعويض عن هـذا القرار وبدأت مدة التقادم الخمسى فى السريان ، وكان الباب أقامة مفتوحا للمطالبه بحقه اداريا أو قضائيا فلم يكن ثمه مانع قانـونى يحول بينه وبين هذه المطالبة ، الا انه لم يثبت انه اتخذ أى اجـراء فى هذا الشأن حتى صدور القانون رقم ٣١ لسنة ١٩٦٣ المشار اليـه الذى عمل به اعتبارا من تاريخ نشره فى الجريدة الرسمية فى ١١ من مارس سنة ١٩٦٣ مما ترتب عليه وقف سريان التقادم فى حقه واستمرار هذا الوقف قائما منتجا لآثاره الى أن قضت المحكمة العليـا بعـدم دستورية هذا القانون ونشر حكمها هذا فى الجريدة الرسمية بتـاريخ ٢٢ من نوفمبر سنة ١٩٧١ مما مؤداه زوال المانع أمام المطعون ضده فى المطالبة بحقه وفى ذات الوقت استئناف سريان التقادم فى مواجهته . ولم يثبت أنه اتخذ ثمة اجراء — اداريا أو قضائيا فى سبيل المطالبة بحقه قبل اقامة دعواه محل الطعن الراهن . وبالتالى فانه تسرى فى شأنه احكام وقف التقادم التى تقضى بحساب المدة السابقة على وقف التقادم والمدة اللاحقه له مع استبعاد مدة الوقف من الحساب .

ومن حيث أن الثابت من الاوراق أن المدة السابقة على الوقف والتى بدأت من تاريخ علم السيد / ... ... بقرار انهاء خدمته فى ١٧ من ديسمبر سنة ١٩٥٨ حتى تاريخ العمل بالقانون رقم ٣١ لسنة ١٩٦٣ فى ١١ من مارس سنة ١٩٦٣ تزيد على اربع سنوات ، كما أن المدة التالية التى انقطعت من تاريخ نشر حكم عدم دستورية القانون المذكور فى ٢٢ من نوفمبر سنة ١٩٧١ حتى تاريخ اقامة الدعوى فى ٦ من ابريل سنة ١٩٧٥ تجاوز الثلاث سنوات فمن ثم فان مدة التقادم المسقط للمرتب أو التعويض عنه وقدرها خمس سنوات تكـون قـد اكتملت قبل اقامة الدعوى وبالتالى يتعين القضاء بقبول الـدفع الذى اثارته الجهة الادارية بسقوط الحق فى المطالبة بالتعويض بمضى المدة المسقطة .

ومن حيث أن الحكم المطعون فيه وقد ذهب على خلاف ذلك فانه يكون قد جانب الصواب وخالف صحيح حكم القانون ويتعين القضاء بالغائه وبسقوط الحق فى المطالبة بالتعويض مع الزام المدعى المصروفات ٠

(طعنى رقمى ١٨٨ ، ٢٣٧ لسنة ٢٤ ق — جلسة ١٩٨٢/١١/٤)

تعليق :

يراجع حكم المحكمة العليا فى الدعوى رقم ٢ لسنة ١ ق دستورية جلسة ١٩٧١/١١/٦ والذى قضى بعدمدستورية القانون رقم٣١/١٩٦٣ .

قاعدة رقم (٦١٤)

المبدأ:

كان من أثر القانون رقم ٣١ لسنة ١٩٦٣ وقف سريان التقادم حتى تزول عقبة منع التقاضى التى وضعها ٠

ملخص الحكم :

حظر القرار بقانون رقم ٣١ لسنة ١٩٦٣ على الموظف الطعن بالالغاء فى قرار انهاء خدمته بغير الطريق التأديبى أو طلب التعويض عنه ، وبذلك سد السبيل امام المطالبة القضائية ووضع عقبة من شأنها أن يستحيل على الموظف المطالبة بحقه ، ويترتب على ذلك أن تتوقف سريان التقادم حتى تزول العقبة ٠ ولكن لايستقيم القول بأن هذا القانون يعتبر قاطعا للتقادم ، لان قطع التقادم يستلزم صدور تصرف أو اجراء ايجابى من الموظف يكشف عن الرغبة فى استقراء الحق ، وهو مالايؤدى اليه حكم القانون المذكور ٠

(طعن رقم ٢٩٩ لسنة ٢٤ ق — جلسة ١٩٨٣/٣/١٢)

فهرس تفصيلى

(الجزء الحادى عشر)

الصفحة

الصفحة

الصفحة

الصفحة

الصفحة

الصفحة

الصفحة

الصفحة

الصفحة

الصفحة

الصفحه

الصفحة

الصفحة

الصفحة

الصفحة

الصفحة

الصفحة

الصفحة

الصفحة

الصفحة

الصفحة

الصفحة

الصفحة

تصـــــويبات

كلمة الى القــارىء ..

نأسف لهــذه الاخطاء المطبعيــة ...

فالكمــال لله ســـــبحانه وتعــالى

الخطأ	الصفحة/السطر	الصواب
انعـــدائه	٦٢ /١٢	انعدامه
سطركامل	٧٦ /٢٥	محذوف
بنـــا	٧٧ /٧	بنـــاء
الفئآ	٦/١١٢	الفئة
منصرا	٢٤/١٢٦	عنصرا
قتضى	١٦/١٢٨	مقتضى
بتفارت	١٣/١٣٦	بتفاوت
اللجـــة	١٣/١٤٦	اللجنة
مخلافا	٢٨/١٦١	مخالفا
اشترا طقيام	١٨/١٦٤	اشتراط قيام
بالاختيار ـــمقيدة بشرطين :	١٩/١٦٨	محذوف مكررة
مـــرته	١/١٨٩	مرتبه
ولمـــا	١٩/٢٥٦	ولم
كادرهار	٢/٤٥٩	كادرها
التقليية	٣٠/٤٥٩	التلقيبية
التقية	١٣/٦٤٥	التقيد
وأ فى	١/٩٢٤	وفى
الفرنى	١٠/٩٤١	الفرنسي
الطالبة	٤/١٠٣٠	المطالبة

سابقة أعمال الدار العربية للموسوعات
(حسن الفكهانى ـ محام)
خلال أكثر من ربع قرن مضى

أولا ـ المؤلفات :

١ ـ المدونة العمالية فى قوانين العمل والتأمينات الاجتماعية « الجزء الأول » .

٢ ـ المدونة العمالية فى قوانين العمل والتأمينات الاجتماعية « الجزء الثانى » .

٣ ـ المدونة العمالية فى قوانين العمل والتأمينات الاجتماعية « الجزء الثالث » .

٤ ـ المدونة العمالية فى قوانين اصابات العمل .

٥ ـ مدونة التأمينات الاجتماعية .

٦ ـ الرسوم القضائية ورسوم الشهر العقارى .

٧ ـ ملحق المدونة العمالية فى قوانين العمل .

٨ ـ ملحق المدونة العمالية فى قوانين التأمينات الاجتماعية .

٩ ـ التزامات صاحب العمل القانونية .

ثانيا ـ الموسوعات :

١ ـ موسوعة العمل والتامينات : (٨ مجلدات ـ ١٢ الف صفحة).
وتتضمن كافة القوانين والقرارات وآراء الفقهاء وأحكام المحاكم ، وعلى رأسها محكمة النقض المصرية ، وذلك بشأن العمل والتأمينات الاجتماعية .

٢ ــ موسوعة الضرائب والرســوم والدمغة : (١١ مجلدا ــ ٢٦ الف صفحة) .

وتتضمن كافة القوانين والقرارات وآراء الفقهــاء وأحكام المحاكم . وعلى رأسها محكمة النقض وذلك بشأن الضرائب والرسوم والدمغة .

٣ ــ الموسوعــة التشريعيــة الحديثــة : (٢٦ مجلدا ــ ٤٨ الف صفحة) .

وتتضمن كافة القوانين والقرارات منذ أكثر من مائة عام حتى الآن .

٤ ــ موسوعة الأمن الصــناعى للدول العربيــة : (١٥ جزء ــ ١٢ الف صفحة) .

وتتضمن كافة القوانين والوسائل والأجهزة العلمية للأمن الصــناعى بالدول العربيــة جميعها ، بالاضافة الى الأبحاث العلمية التى تنــاولتها المراجع الأجنبية وعلى راسها (المراجع الامريكية والاوروبية) .

٥ ــ موسوعة المعارف الحديثة للدول العربية : (٣ جزء ــ ٣آلاف صفحة نفذت وسيتم طباعتها بعد تحديث معلوماتها خلال عام ١٩٨٧) .

وتتضمن عرضــا حديثــا للنواحى التجــارية والصناعية والزراعية والعلمية ... الخ لــكل دولة عربية على حدة .

٦ ــ موسوعة تاريخ مصر الحديث : (جزئين ــ ألفين صفحة) .
وتتضمن عرضــا مفصــلا لتاريخ مصر ونهضتها (قبل ثورة ١٩٥٢ وما بعــدها) .

(نفذت وسيتم طباعتها خلال عام ١٩٨٧) .

٧ ــ الموسوعة الحديثة للمملكة العربية السعودية : (٣ أجزاء ــ ألفين صفحة) . (نفذت وسيتم طبــاعتها بعد تحديث معلوماتهــا خلال عام ١٩٨٧) .

وتتضمن كافــة المعلومات والبيــانات التجارية والصناعية والزراعية والعلمية ... الخ . بالنسبة لكافة أوجه نشاطات الدولة والأفراد .

٨ ــ موسوعة القضاء والفقه للدول العربية : (٢٧٠ جزء) .

وتتضمن آراء الفقهاء وأحكام المحاكم فى مصر وباقى الدول العربيــة بالنسبة لــكافة فروع القانون مرتبة موضوعاتها ترتيبا أبجديا .

٩ ــ الوسيط فى شرح القانون المــدنى الأردنى : (٥ أجزاء ــ ٥ آلاف صــــفحة) .

ويتضمن شرحا وافيـــا لنصوص هذا القانون مع التعليق عليها بآراء فقهاء القانون المدنى المصرى والشريعة الاسلامية السمحاء وأحكام المحاكم فى مصر والعراق وسوريا .

١٠ ــ الموسوعة الجنائية الأردنية : (٣أجزاء ــ ٣آلاف صفحة) .

وتتضمن عرضـــا أبجديا لأحكام المحاكم الجزائيـــة الأردنية مقرونة بأحكام محكمـــة النقض الجنائيـــة المصرية مع التعليق على هـــذه الأحكام بالشرح والمقـــارنة .

١١ ــ موسوعة الادارة الحديثـــة والحوافز : (سبعة أجزاء ــ ٧ آلاف صـــفحة) .

وتتضمن عرضـــا شاملا لمفهوم الحوافز وتأصيله من ناحية الطبيعة البشرية والناحية القانونية ومفهوم الادارة الحديثة من حيث طبيعة المدير المثالى وكيفية اصـــدار القرار وانشاء الهياكل وتقييم الأداء ونظام الادارة بالأهداف مع دراسة مقارنة بين النظم العربية وسائر النظم العالمية .

١٢ ــ الموسوعة المغربيـــة فى التشريع والقضـــاء : (٢٥ مجلد ــ ٢٠ ألف صـــفحة) .

وتتضمن كافـــة التشريعـــات منذ عام ١٩١٢ مرتبة ترتيبا موضوعيا وأبجديا ملحقا بكل موضوع ما يتصل به من تشريعـــات مصرية ومبادىء واجتهادات المجلس الأعلى المغربى ومحكمة النقض المصرية .

١٣ ــ التعليق على قانون المسطرة المدنية المغربى : (جزءان) .

ويتضمن شرحا وافيا لنصوص هذا القانون ، مع المقارنة بالقوانين العربيـــة بالاضـــافة الى مبـــادىء المجلس الأعلى المغربى ومحكمة النقض المصريـــة .

١٤ ـــ التعليق على قانون المسطرة الجنائيـــة المغربى : (ثلاثة اجـــزاء) .

ويتضمن شرحا وافيا لنصوص هذا القانون ، مع المقارنة بالقوانين العربيـــة بالاضـــافة الى مبـــادىء المجلس الأعلى المغربى ومحكمـــة النقض المصرية .

١٥ ـــ الموسوعة الذهبية للقواعد القانونية : التى أقرتهـــا محكمة النقض المصرية منذ نشأتها عام ١٩٣١ حتى الآن ، مرتبـــة موضـــوعاتها ترتيبا أبجديا وزمنيا (٢٥ جزء مع الفهارس) .

١٦ ـــ الموسوعة الاعلامية الحديثة لمـــدينة جدة :

باللغتين العربية والانجليزيه ؛ وتتضمن عرضا شـــاملا للحضـــارة الحديثة بمدينة جدة (بالكلمة والصورة) .

رقم الايداع بدار الـكتب ٢١٢٦/٨٧

طبع بمطابع الدار البيضـــاء
ابنـــاء الحاج احمـــد سعد الأبيض
١٨ ش مستشفى الدمرداش بالعباسية ــ القاهرة
ت ٨٢٨٣٥١

